

**PENGARUH NILAI – NILAI ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN MINA SWALAYAN YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh:

Suci Endah Dwinastiti

NIM 11240002

Pembimbing :

Dra. Siti Fatimah , M.Pd

NIP. 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

2015



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR  
Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 616 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Pengaruh Nilai Islam Dan Budaya Organesasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

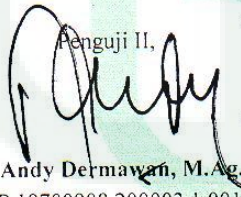
Nama : Suci Endah Dwinastiti  
NIM/Jurusan : 11240002/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 26 Maret 2015  
Nilai Munaqasyah : 91 (A -)

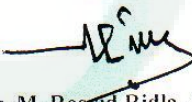
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

  
Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP 19690401 199403 2 002

  
Penguji II,  
H. Andy Dermawan, M.Ag.  
NIP 19700908 200003 1 001

  
Penguji III,  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP 19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 6 April 2015  
Dekan,



  
Dr. Nurjannah, M.Si.  
NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281,  
E-mail: fd@uin-suka.ac.id

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Suci Endah Dwinastiti  
NIM : 11240002  
Judul : Pengaruh nilai – nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, Maret 2015

Mengetahui  
Ketua jurusan

Pembimbing



Rosvid Ridla, M.Si  
NIP. 670104 1993031 003

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP. 19690401 199403 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Suci Endah Dwinastiti  
NIM : 11240002  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Alamat Rumah : Dsn. Cijeruk Rt 01/02, Ds. Cijeruk, Dayeuhluhur, Cilacap,  
Kode Pos 53266  
Judul Skripsi : Pengaruh nilai – nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan adalah benar-benar asli/karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari ternyata diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), kecuali bagian – bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan, maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya.

Yogyakarta, 19 Maret 2015

Yang menyatakan,



Suci Endah Dwinastiti  
NIM: 11240002

SURAT PERNYATAAN BEBAS PUSTAKA  
DI LUAR UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Lengkap : Suci Endah Dwinastiti  
Nomor Induk Mahasiswa : 11240002  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Tanggal Lulus : 26 Maret 2015  
Alamat Asal : Dusun Cijeruk, RT 001/RW002 Desa Cijeruk,  
Kecamatan Dayeuhluhur, Kabupaten Cilacap  
Alamat di Yogyakarta : Jln. Ambarkusumo RT10/RW04 Ambarukmo 283A,  
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta.

Dengan ini menyatakan bahwa saya **tidak** mempunyai pinjaman buku di perpustakaan di UGM, UNY, UII, BATAN Yogyakarta, Perpustakaan Daerah (Perpusda) Yogyakarta dan Perpustakaan lainnya.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila tidak sesuai dengan pernyataan, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 09 April 2015

Yang menyatakan



Suci Endah Dwinastiti  
NIM 11240002

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan terkhusus untuk

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



## **MOTTO**

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Qs. An- Nahl; ayat 97)



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim,

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT, dan aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah, dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan - Nya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan untukmu wahai junjungan kami.

Akhirnya setelah melalui perjalanan dan perjuangan panjang skripsi yang berjudul **“Pengaruh Nilai – Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta”** mampu diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini diteliti untuk menambah keilmuan serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA. Ph. D. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Nurjanah, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Rosyid Ridlo, M. Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Siti Fatimah , M.Pd. Selaku pembimbing skripsi, yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, dan saran hingga skripsi ini selesai.

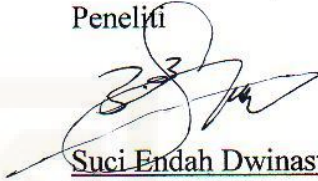


5. Ibu Early Maghfiroh Innayati, S. Ag. M. Si. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Para dosen pengampu mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan sampai saat ini.
7. Ibu Hj. Tejawati yang selalu sabar melayani keperluan administrasi saya di jurusan Manajemen Dakwah.
8. Bapak Ade Gunawan, S.Sos.I. M.M. Selaku dosen Pembimbing Organisasi SCREMD (*STUDY CLUB RESEARCH OF MANAGEMENT DAKWAH*)
9. Staff TU (Tata Usaha) Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang membantu kelancaran proses administrasi dan perijinan.
10. Ayahanda Manang Pawit Sujoko, S. Pd. Dan Ibunda Karnisah tercinta yang mengorbankan jiwa raganya untuk selalu berdoa dan melimpahkan kasih sayangnya.
11. Saudara dan kerabat saya yang tidak sabar menanti kesuksesan saya, sehingga selalu memotivasi saya untuk segera wisuda.
12. Sahabat – sahabat terbaikku, Ardian cahyono, Annidjatuz Zahra, dan Aryu Noverawati yang sama – sama akan menjadi sarjana Manajemen Dakwah.
13. Keluarga Besar CV. PUTRA MINA, yakni seluruh karyawan, staff dan pimpinan Mina Swalayan Yogyakarta.
14. Seluruh *civitas akademik* UIN Sunan Klajaga yang membantu mengembangkan keilmuan dan pengetahuan saya.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan bagi kita semua. Amin Ya Robbal 'Alamiin.

Yogyakarta, 28 Maret 2015

Peneliti



Suci Endah Dwinastiti  
NIM. 11240002



## ABSTRAK

Suci Endah Dwinastiti (11240002), Pengaruh Nilai – Nilai Islam dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh antara Nilai Islam dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mina Swalayan Yogyakarta, baik pengaruh secara parsial antara variabel nilai – nilai Islam terhadap variabel produktivitas kerja atau variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, maupun pengaruh secara bersama sama antara variabel nilai nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket kuisisioner dengan pernyataan menggunakan skala likert 1-5 dengan bantuan olah data statistik. Total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden, di ambil sampel 50% maka jumlah sampel adalah 50 orang responden.

Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS 17,00 for windows*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 76,078 dan signifikansi 0,000. Secara parsial dengan uji T nilai nilai – nilai Islam (X1) sebesar 4,179 dan nilai budaya organisasi (X2) sebesar 6,213 dan signifikansi masing – masing 0,00 dan 0,00. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen (nilai - nilai Islam dan budaya organisasi) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 75,4 %, sedangkan sisanya 24,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Nilai – Nilai Islam, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja, Karyawan Mina Swalayan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Teori.....	10
G. Kerangka Berfikir.....	24
H. Hipotesis.....	25
I. Metodologi Penelitian .....	26

## BAB II GAMBARAN UMUM MINA SWALAYAN YOGYAKARTA

A. Visi, Misi, dan Profil Mina swalayan Yogyakarta .....	48
B. Sejarah Berdirinya Mina Swalayan Yogyakarta .....	53
C. Struktur Organisasi.....	53
D. Budaya Organisasi Mina Swalayan Yogyakarta.....	55
E. Sumber Daya Manusia Mina Swalayan Yogyakarta.....	56

## BAB III ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian .....	59
1. Pra Penelitian.....	59
2. Penelitian .....	60
B. Uji Instrumen .....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Realibilitas .....	64
C. Analisis Uji Statistik.....	65
1. Uji Analisis Responden .....	65
2. Uji Statistik Deskriptif.....	68
3. Analisis Uji Asumsi.....	75
D. Uji Hipotesis.....	77
1. Uji Regresi Linier Berganda.....	77
2. Uji T.....	79
3. Uji F.....	80
E. Pembahasan.....	83

## BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	88
LAMPIRAN - LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Nilai – Nilai Islam .....	39
Tabel 1.1 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi .....	39
Tabel 1.2 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja .....	40
Tabel 2.1 Data Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta .....	56
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 3.2 Hasil Uji Realibilitas .....	65
Tabel 3.3 Hasil Uji Analisis Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 3.4 Hasil Uji Analisis Responden berdasarkan Usia .....	66
Tabel 3.5 Hasil Uji Analisis Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	67
Tabel 3.6 Hasil Uji Analisis Responden berdasarkan Lamanya Masa Krja .....	68
Tabel 3.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Nilai –Nilai Islam .....	69
Tabel 3.8 Distribusi Frekuensi Variabel Nilai – Nilai Islam .....	70
Tabel 3.9 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	71
Tabel 3.10 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	72
Tabel 3.11 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja.....	73
Tabel 3.12 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja .....	74
Tabel 3.13 Hasil Uji Normalitas .....	75
Tabel 3.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Tabel 3.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Tabel 3.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 3.17 Hasil Uji T(Uji Parsial) .....	79

Tabel 3.18 Hasil Uji F(Uji Simultan).....81

Tabel 3.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....81





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Kerangka Berfikir .....	25
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Mina Swalayan Yogyakarta .....	54



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang penafsiran dan sekaligus memperjelas judul penelitian ini, “Pengaruh Nilai – Nilai Islam dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta”, maka perlu peneliti jelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam judul tersebut. Istilah yang menurut peneliti perlu penjelasan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari suatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

Pengertian pengaruh menurut Suharsimi Arikunto adalah, Suatu hubungan antara keadaan pertama dengan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan yang kedua.<sup>2</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah bentuk hubungan antara variabel X1 yaitu nilai

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2002), hlm., 849.

<sup>2</sup> S, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Karya, 2006), hlm., 37.

– nilai Islam dan variabel X2 budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

## 2. Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai Islam adalah sifat-sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.<sup>3</sup>

Menurut peneliti, bahwa nilai-nilai Islam adalah suatu kumpulan prinsip, pedoman, dan ajaran yang bersumber pada Al-Quran dan Al-Hadits sebagai acuan dasar penentu tingkah laku seseorang sebagai bekal dalam menjalankan kehidupan di dunia bahkan di akhirat.

## 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Edy Sutrisno adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.<sup>4</sup>

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai, kepercayaan atau norma yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi.

---

<sup>3</sup> Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai – nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm., 24.

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm., 2.

#### 4. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).<sup>5</sup>

Adapun produktivitas menurut peneliti adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

#### 5. Karyawan Mina Swalayan

Karyawan Mina swalayan adalah tenaga kerja pada perusahaan bisnis ritel syariah Mina swalayan yang menjalankan tugas sesuai posisi dan jabatan yang dimiliki. Bisnis ritel adalah usaha yang menyalurkan barang ataupun jasa kepada pengguna akhir yaitu konsumen. Konsumen disini adalah perseorangan atau masyarakat rumahan.

Karyawan Mina swalayan berjumlah 50 orang karyawan dari enam swalayan di daerah Sleman, Yogyakarta yang merupakan tempat yang peneliti melakukan penelitian. Karyawan tersebut berasal dari daerah sekitar kecamatan Ngaglik. Sedangkan untuk keseluruhan jumlah karyawan dari 11 cabang toko Mina swalayan daerah Yogyakarta dan Klaten berjumlah 104 orang karyawan yang memiliki kontrak dan 20 orang yang masih mengikuti *training*. Karyawan dan pimpinan di Mina

---

<sup>5</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), hlm., 9.

swalayan memiliki keterikatan yang kuat karena mereka menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan budaya yang diterapkan di Mina swalayan.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud secara keseluruhan dalam judul penelitian “Pengaruh Nilai – Nilai Islam dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta” adalah suatu kegiatan melihat dan mengamati pengaruh serta penerapan nilai – nilai Islam dalam berbudaya serta berperilaku di organisasi untuk memahami cara meningkatkan produktivitas kerja pada masing – masing karyawan di Mina swalayan Yogyakarta.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, dan sarana – prasarana atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana – prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi atau perusahaan tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaannya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya.

Implementasi nilai – nilai Islam juga sangat diperlukan dalam perkembangan organisasi atau perusahaan saat ini, karena dengan nilai – nilai

Islam mampu menjadikan organisasi memiliki karakteristik yang kuat akan menjadi suatu keunikan tersendiri. Nilai – nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam dan syariat Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi.

Keunggulan organisasi atau perusahaan juga ditentukan dengan unggul tidaknya budaya organisasi yang dimilikinya oleh perusahaan tersebut. Jadi, budaya organisasi yang benar – benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas yang sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya.<sup>6</sup>

Pada budaya perusahaan, atau dalam hal ini budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, namun mampu menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja sesuai nilai dan keyakinan yang dianut dalam budaya tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dalam kaitannya adalah hal produktivitas kerja ataupun kinerja suatu organisasi.

Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu.

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm., 208.

Produktivitas inilah yang mampu menentukan kemajuan serta mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Mina Swalayan, adalah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis ritel syariah. Disana menjual segala macam kebutuhan masyarakat dengan motto, “Belanja Halal Penuh Berkah”. Budaya perusahaan ini, sangat selaras dengan prinsip- prinsip syariah Islam. Budaya organisasi di Mina swalayan ini dapat terlihat jelas menerapkan nilai – nilai Islam dalam budaya mereka yang disingkat menjadi, “SATRIA” yaitu, <sup>7</sup> *Syar’i, Add Value, Team Work and High Performance, Responsibility, Integrity and Comitment, Abundance and Grateful*. Makna dan nilai – nilai pokok yang terkandung pada budaya yang diakui tersebut mampukah mencerminkan budaya yang benar- benar terjadi di Mina swalayan Yogyakarta ini. Jika tidak demikian maka keislaman itu hanya sekedar simbol dan pengakuan.

Kemudian peneliti tertarik untuk mencoba menggali lebih dalam lagi sejauh mana pengaruh nilai-nilai Islam dan budaya organisasi, terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta. Sesuai dengan kaitan materi kajian Manajemen Dakwah, yaitu teori organisasi yang mampu mengelola organisasi sebagai pelaku dakwah dan tidak hanya berorientasi pada kepentingan profit semata, melainkan untuk ibadah dan menegakkan syariat Islam. Dengan penelitian ini, sebagai bentuk contoh dan analisis tentang apa yang dibutuhkan oleh Manajemen Dakwah di masa yang akan datang.

---

<sup>7</sup> <http://www.minaswalayan.com>, diakses tanggal 4 November 2014, pukul 19.32.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka pokok masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai-nilai Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai-nilai Islam dan budaya organisasi secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel – variabel nilai – nilai Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.
  - b. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel – variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.
  - c. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel – variabel nilai –



nilai Islam dan budaya organisasi secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Bersifat ilmiah/ teoritis

Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta acuan penelitian di masa yang akan datang.

### b. Bersifat terapan/ praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan serta gambaran mengenai bagaimana cara menerapkan nilai – nilai Islam dan Budaya organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi lembaga dan sebagai bahan pertimbangan dalam hal perbaikan kemajuan perusahaan.

## E. Kajian Pustaka

Berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh nilai – nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta, bahwa belum pernah dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Namun ada beberapa karya ilmiah lainnya atau skripsi dari luar lingkup UIN Sunan Kalijaga maupun dari dalam UIN Sunan Kalijaga yang membahas masalah tersebut dan memiliki kemiripan dengan skripsi ini.

Skripsi Kiswoyo, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dilakukan pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UIN Sunan Kalijaga.<sup>8</sup>

Skripsi Lestari Kurniasih Nur Alam, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Dompot Sosial Ummul Quro Cabang Yogyakarta. Dilakukan pada tahun 2004. Hasil dari penelitian ini adalah variabel karakteristik individu, variabel karakteristik pekerjaan, dan situasi kerja (motivasi kerja). Secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>9</sup>

Skripsi Alaik Allama, Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus. Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan secara bersama-sama variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Kabupaten Kudus.<sup>10</sup>

Skripsi milik Vidi Primadhania, Universitas Indonesia, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, tahun 2012, yang berjudul pengaruh budaya

---

<sup>8</sup> Kiswoyo, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

<sup>9</sup> Lestari Kurniasih Nur Alam, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Dompot Sosial Ummul Quro Cabang Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2004).

<sup>10</sup> Alaik Allama, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus*, (Skripsi Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, 2012).

organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia. Didalam penelitian ilmiah tersebut terdapat hasil bahwa kedua variabel tersebut yaitu budaya organisasi dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi sederhana yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, dengan demikian semakin kuat budaya organisasi pada perusahaan tersebut, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.<sup>11</sup>

Perbedaan yang terdapat dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitian serta subjek penelitian, pada penelitian ini variabel independen yaitu nilai – nilai Islam yang belum pernah diteliti pada penelitian kuantitatif manapun, serta subjek penelitian yaitu karyawan Mina swalayan belum pernah diteliti dengan judul seperti judul penelitian tersebut.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Nilai – Nilai Islam**

Nilai-nilai Islam adalah sifat-sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.<sup>12</sup>

Nilai – nilai Islam adalah prinsip yang diyakini berdasarkan sumber ajaran Islam yaitu Al- Quran dan Al- Hadist sebagai pedoman

---

<sup>11</sup> Vidi Primadhania , *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Otsuka Indonesia*, (Skripsi Universitas Indonesia, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, tahun 2012).

<sup>12</sup> Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai – nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang,2007), hlm., 24.

dalam berperilaku seseorang untuk mencapai keridhoan Allah SWT di dunia dan akhirat. Kemudian di dalam Al- Quran dan Al – Hadits mencakup tiga aspek mendasar sebagai tujuan hidup manusia yaitu *aqidah, ahlak, dan ibadah*.<sup>13</sup>

*Aqidah* tidak akan jauh dari perkara keimanan, kemudian *ahlak* sebagai wujud perilaku etika dan perbuatan dan *ibadah* wujud perbuatan dari iman. Mencerminkan nilai – nilai Islam pada seluruh kebiasaan dalam berperilaku adalah termasuk *ibadah*. Maka dari itu, kebiasaan dan budaya tersebut adalah budaya *khasanah* atau baik.

Nilai-nilai Islam merupakan setiap keyakinan yang diwujudkan dengan ibadah sesuai budaya dan kebiasaan yang ada. Kesesuaian antara budaya yang diakui organisasi atau perusahaan dapat dikehendaki, tergantung pada kemauan dan nilai yang dimiliki individu masing – masing.

Dalam bukunya Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja produktif, dan aplikatif sehingga membuahkan *akhlakul karimah* pada nilai suatu sikap, yaitu :<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Andi Hastono, *Nilai – nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, (Skripsi S1 Manajemen Dakwah, Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009), hlm., 27.

<sup>14</sup> Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003), hlm., 40-41.

a. *Ash – Sholeh* (Baik dan bermanfaat)

*Sholeh* berarti sesuatu yang baik, berguna dan bermanfaat, maka secara istilah *Ash- Sholeh* adalah segala perbuatan yang menggunakan daya yang dimiliki manusia, yang menghasilkan atau mendatangkan manfaat bagi pihak lain. Daya yang dimiliki tersebut berupa daya fisik yaitu tenaga dan upaya manusia, daya fikir yaitu pemikiran dalam segala tindakan, dan yang terakhir adalah daya batin yaitu berkaitan dengan emosi, perasaan dan hawa nafsu. Dalam Al-Quran surat An- Nahl, yaitu :<sup>15</sup>

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

b. *Al – Itqon* (Kemantapan)

Kualitas kerja yang *itqon* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, yang berarti rapi dan profesional. Sebuah pekerjaan *itqon* apabila, melakukan pekerjaan tanpa cacat, menaati aturan tuntutan pekerjaan, tidak menunda – nunda pekerjaan dan tepat waktu, serta berpikir untuk bisa mengembangkan pekerjaan agar ada peningkatan. Dalam hadits Rosulullah SAW, menyatakan : <sup>16</sup>

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqon* atau sempurna (profesional).”

---

<sup>15</sup> Al- Quran surat An- Nahl, ayat 97.

<sup>16</sup> HR.Thabrani

c. *Al- Ihsan* ( Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut:

- (1) Pertama, *ihsan* berarti ‘yang terbaik’ dari yang dapat dilakukan.
- (2) Kedua, *ihsan* mempunyai makna “lebih baik” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Atau bisa juga berupa balasan kebaikan yang telah dilakukan oleh orang lain terhadap kita sendiri.

d. *Al – Mujahadah* ( Kerja Keras dan Optimal)

Makna *mujahadah* yakni apabila seorang mukmin terserat dalam kemalasan, santai dan cinta dunia, maka ia harus memaksa dirinya melawan hawa nafsu tersebut dan bekerja lebih keras lagi dan optimal sebagaimana pekerjaan sebelumnya. Dalam Al- Quran surat Al- Ankabut, yaitu : <sup>17</sup>

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan- jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

e. *Tanafus dan Taawun* (Berkompetensi dan Tolong Menolong)

*Tanafus*, yang berarti berkompetensi dan *taawun* yang berarti tolong menolong. Al-Qur’an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal soleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur’ani yang bersifat “*amar*” atau perintah.

---

<sup>17</sup> Al- Quran Al-Ankabut, ayat 69.

Ada perintah “*fastabiqul khairat*” (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan).<sup>18</sup>

f. Mencermati Nilai Waktu

Yaitu selalu menghargai waktu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Waktu yang ada digunakan untuk terus berprestasi dan mengharap ridho Allah SWT semata

g. SIFAT (*Sidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, Tabligh*)

Suatu sifat wajib bagi Rosul yang patut kita tauladani, yaitu :

- (1) *Sidiq*, berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.
- (2) *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqomah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.
- (3) *Fathonah*, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban
- (4) *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.
- (5) *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberi contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

---

<sup>18</sup> Al- Quran Al-Baqarah, ayat 148.

## 2. Budaya Organisasi

Dilihat dari budaya sebuah organisasi, Menurut Stephen P. Robbins mengutip di bukunya Poerwanto budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi itu, yang mengacu pada suatu sistem dari makna bersama.<sup>19</sup> Sedangkan menurut Edy Sutrisno, budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.<sup>20</sup>

Dapat disimpulkan maka budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai – nilai, kepercayaan, atau norma yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi terbentuk karena beberapa faktor, yaitu:<sup>21</sup>

- a. Lingkungan usaha
- b. Nilai – nilai
- c. Panutan atau keteladanan
- d. Ritual
- e. Jaringan budaya

---

<sup>19</sup> Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2008),hlm.,15.

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm., 2.

<sup>21</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2006), hlm., 17.



Selain itu, budaya organisasi dapat ditemukan dalam tiga tingkatan, yaitu: *Pertama* artefak, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi, dan cara berpakaian. *Kedua* nilai, berupa kepercayaan dan aturan dan *ketiga* asumsi dasar, Asumsi ini merupakan reaksi yang bermula dari nilai-nilai yang didukung, sehingga membentuk perilaku sebuah organisasi.<sup>22</sup>

Berikut beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan Robbins adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi.

Setidaknya dalam sebuah budaya organisasi harus memiliki karakteristik, seperti pendapat menurut Robbins dan Stephen P. terdapat 7 karakteristik primer dan hakikat budaya organisasi, yaitu :<sup>24</sup>

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian pada kerincian, yang berupa kecermatan dalam bekerja
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi tim
- e. Keagresifan, atau semangat dalam bekerja

---

<sup>22</sup> Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm., 4.

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm., 27.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm., 289.

- f. Kemantapan, yakni mempertahankan kegiatan organisasi dengan mantap sesuai pertumbuhan

Karakteristik tersebut dapat disesuaikan dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Mina Swalayan. Karakteristik ini mampu menjadikan karakteristik budaya yang menunjukkan nilai – nilai Islami didalamnya, budaya tersebut yakni :

a. *Syar'i*

*Syar'i* adalah istilah untuk hal yang sesuai dengan syariat Islam. Apabila seseorang berkata dan berperilaku sesuai syariat Islam maka orang itu bertindak *syar'i*. Begitupun dalam bisnis apabila hukum dan aturan berbisnis sesuai dengan syariat-syariat Islam maka bisnisnya adalah bisnis *syar'i*.

Menurut Dr. Muhammad Syafii Antonio, seorang pakar ekonomi syariah, bisnis *syar'i* harus mencakup 6 unsur:<sup>25</sup>

- (1) Produk yang dijual harus halal, artinya bisnis tersebut tidak memperdagangkan produk yang diharamkan dalam Islam, misalnya darah, babi, bangkai, *khamar* (minuman keras), *maysir* (perjudian), *trafficking* (penjualan manusia), dan pelacuran
- (2) Bisnis terbebas dari unsur riba. Segala sesuatu tambahan keuntungan yang diterima dengan tanpa dapat dibenarkan oleh satu pihak dalam suatu transaksi perdagangan, atau bunga dari bank.

---

<sup>25</sup> Windya Novita, Mendulang Rezeki dengan Bisnis *Syar'i*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm., 35-37.

- (3) Akad dasar transaksi harus terbebas dari *gharar* (ketidakpastian) dan *maysir*.
- (4) Adanya *ijab qobul* (tawaran dan penerimaan) antara dua pihak yang melakukan transaksi. Sehingga ada kesepakatan yang jelas antara penjual dengan pembeli.
- (5) Dalam perdagangan harus adil, terbebas dari *dzulm* yang berarti aniaya, memperlakukan dengan kesewenang-wenangan kepada salah satu pihak jual beli.
- (6) Transaksi keuangan harus bebas dari riba, harus berdasarkan syariat Islam.

b. *Add Values*

*Add Value* adalah pekerjaan yang menghasilkan atau menambah nilai, apabila add value dihubungkan dengan produksi atau layanan maka *add value* adalah hal-hal yang seharusnya didapat oleh *customer* atau pembeli.

c. *Teamwork and High Performance*

*Teamwork and high performance*, yaitu permasalahan membangun kerja tim yang solid dan berkinerja tinggi. Berikut ini 7 Kunci Membangun Kerja Tim yang Solid yaitu:<sup>26</sup>

- (1) Ekspektasi terhadap pekerjaan dan hasilnya

Setiap anggota perlu memahami mengapa mereka ditempatkan di dalam satu tim dan apa tujuannya.

---

<sup>26</sup> <http://female.kompas.com/read/2011/06/17/13562534/7.Kunci.Membangun.Kerja.Tim.Yang.Solid>, diakses tanggal 1 Desember 2014, pukul 13.30.

(2) Komitmen

Setiap anggota tim perlu memiliki komitmen yang sama, untuk mencapai misi pekerjaan.

(3) Kompetensi

Sebaiknya, setiap anggota memiliki kemampuan tertentu sehingga sebagai tim akan memiliki kekuatan yang lebih besar lagi. Jika tidak ada perkembangan, mungkin perlu mengajukan permohonan training pada bagian SDM.

(4) Alur kerja

Sudah memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, sesuai dengan peran dalam tim. Jika terjadi sesuatu secara mendadak yang mengganggu alur kerja, berdiskusilah bersama untuk mengantisipasinya. Jangan tunggu sampai terjadi masalah.

(5) Komunikasi

Perlu memastikan bahwa hubungan Anda dengan rekan-rekan didasari oleh komunikasi yang tulus dan jujur. Begitu juga dengan atasan dan perusahaan. Pastikan hasil kerja tim selalu mendapatkan umpan balik dari atasan dan perusahaan.

(6) Konsekuensi

Selalu pikirkan konsekuensi dari setiap tindakan terhadap diri sendiri, tim, dan juga perusahaan. Selalu pikirkan konsekuensi dan bicarakan dengan rekan tim.

(7) Reaksi terhadap perubahan

Dapat terjadi berbagai perubahan dalam tim. Itu bisa datang dari anggota tim, interaksi dengan pihak luar, dan kebijakan perusahaan. Hal ini perlu dibicarakan dengan serius bersama-sama.

*d. Responsibility*

Yaitu suatu tanggung jawab atas setiap melaksanakan tugas dan kewajiban yang dikerjakan. Tanggung jawab dapat diperuntukan kepada Allah SWT, sesama manusia, diri sendiri, alam sekitar, serta bangsa atau negara.

*e. Integrity and comitement*

Integritas itu nyata dan terjangkau serta mencakup sifat seperti: bertanggung jawab, jujur, menepati kata-kata, dan setia. Jadi, saat berbicara tentang integritas tidak pernah lepas dari kepribadian dan karakter seseorang, seperti: dapat dipercaya, komitmen, tanggung jawab, kejujuran, kebenaran, dan kesetiaan.

*f. Abundance and Grateful*

*Abundance and grateful* adalah berkelimpahan rezeki dari Allah dan bersyukur kembali pada Nya.

Ini yang menjadi pembeda dari Mina swalayan dengan perusahaan ritel lainnya. Memiliki budaya yang sesuai dengan citra perusahaan yakni perusahaan ritel syariah.

### 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).<sup>27</sup> Apabila seorang bisa menghasilkan jumlah atau kualitas melebihi dari hasil sebelumnya, dapat dikatakan produktivitas kerja orang tersebut meningkat. Sebaliknya, jika jumlah atau kualitas yang dihasilkan orang tersebut lebih rendah dari hasil yang dicapai sebelumnya maka dikatakan produktivitas kerjanya menurun. Maka produktivitas kerja memiliki arti yaitu pendayagunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan produktivitas kerja menurut islam adalah manusia bebas memilih aktivitas dan pekerjaan yang benar – benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Harus pula sesuai dengan syariat Islam, yakni mencari rezeki yang halal, sehingga tujuan utama bekerja adalah didasarkan kepada bentuk ibadah semata kepada Allah SWT. Sesuai dengan perintah Al – Quran Surat At – Taubah: <sup>28</sup>

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At- Taubah: 105).

---

<sup>27</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, hlm., 9.

<sup>28</sup> Al – Quran Surat At – Taubah, ayat 105.

Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, dan kerja itulah yang akan dilihat oleh Allah SWT sebagai bentuk bekal amal baik di dunia maupun di akhirat.

Sehingga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah semua yang berkaitan dengan motivasi atau dorongan, nilai serta budaya yang diyakini, serta proses produksi. Maka dapat dilakukan pengukuran berupa Indikator dari produktivitas kerja yaitu sebagai berikut.<sup>29</sup>

- a. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yaitu kemampuan berdasarkan keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha melakukan yang terbaik untuk dinikmati hasil pekerjaannya. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Dapat dilihat dari budaya kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan sebelumnya.
- d. Pengembangan diri, tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas maupun kuantitas yang dimiliki seorang karyawan atau pegawai. Jadi

---

<sup>29</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm., 211 – 212.

meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun dirinya sendiri.

f. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

4. Pengaruh nilai – nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Nilai-nilai pada ajaran agama Islam merupakan bagian dari pembentuk budaya dan kebiasaan manusia pada umumnya, begitu pula dengan nilai-nilai Islam bisa ditemukan pada budaya suatu organisasi atau perusahaan. Nilai – nilai Islam pada budaya organisasi ini menjadi pedoman perilaku dalam berorganisasi atau bekerja yang dilakukan dengan tujuan ibadah dan hanya semata mengharap Ridho Allah SWT, sehingga dalam bekerja apabila menerapkan nilai-nilai Islam akan memberikan semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan menghasilkan tercapainya tujuan perusahaan dan kemajuan secara optimal. Dengan kata lain mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas pada perusahaan tersebut.

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga



banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.<sup>30</sup>

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya.<sup>31</sup> Maka, secara praktis dan teoritis bahwa budaya organisasi adalah berpengaruh terhadap sebuah produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya kerja, juga faktor – faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, etos kerja, dan sebagainya.<sup>32</sup>

#### **G. Kerangka Berfikir**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:

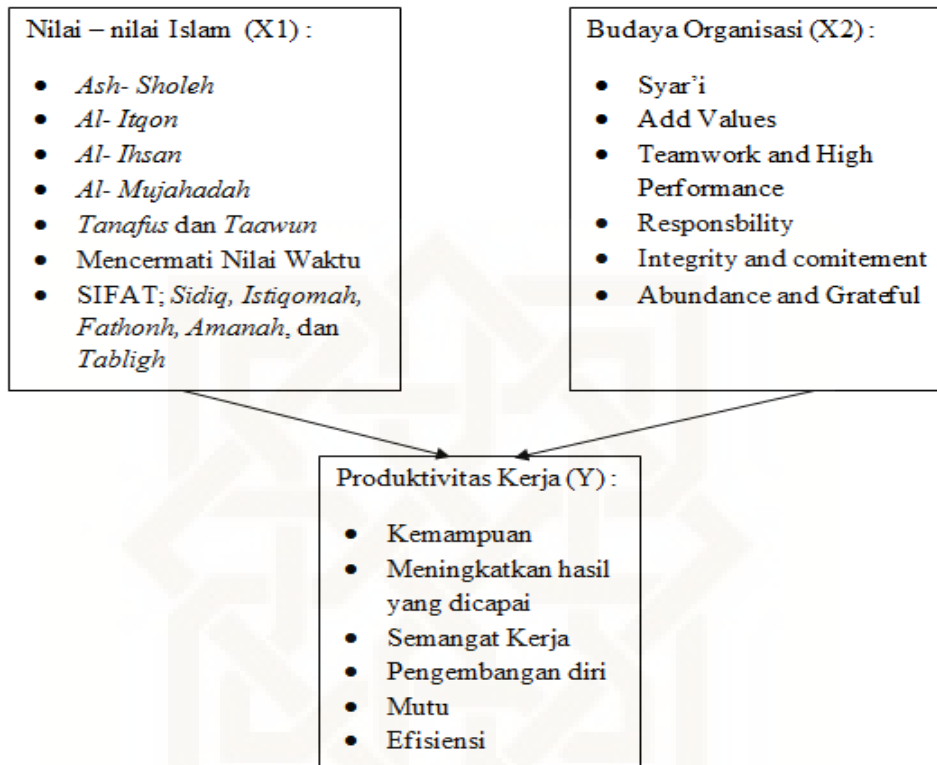
---

<sup>30</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 1995), hlm., 160.

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm., 208.

<sup>32</sup> Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: badan penerbit IPWI, 1996), hlm., 282.

**Gambar 1.1 Model Kerangka Berfikir**



## H. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah kesimpulan sementara yang tertarik dari rumusan masalah, kesimpulan jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi.

Dari uraian di atas maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Minor 1 = ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai – nilai Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.
2. Hipotesis Minor 2 = ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

3. Hipotesis Mayor = ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai – nilai Islam dan budaya organisasi secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *study* lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan pada suatu perusahaan dan didukung oleh teori – teori yang diambil dari buku – buku dan karya ilmiah lainnya. Penelitian ini termasuk penelitian survei, karena dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sehingga ditemukan kejadian – kejadian relatif, distribusi dan hubungan – hubungan antara variabel penelitian.<sup>33</sup>

### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan dan fenomena yang sebenarnya melalui kerangka pengembangan ilmu yang dimulai dari perumusan hipotesis, kemudian diuji kebenarannya untuk diambil kesimpulan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu berupa data yang berwujud angka – angka hasil perhitungan atau pengukuran, kemudian disusun secara sistematis dan diolah dengan program aplikasi komputer *Statistic Product and Service Solution (SPSS) 17.0 for windows*. Setelah

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabet, 1994), hlm., 7.

diketahui hasilnya ditafsirkan dengan kalimat untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai jawaban daripada rumusan masalah penelitian.

### 3. Subjek Penelitian dan Objek Penelitian

#### a. Subyek penelitian

Subyek penelitian adalah individu yang dijadikan responden. Dalam penelitian pada Mina swalayan Yogyakarta ini, subyek penelitian meliputi karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

#### b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah titik fokus perhatian dari penelitian. Obyek penelitian yang dimaksud peneliti pada penelitian ini adalah nilai – nilai Islam dan budaya organisasi yang terdapat pada Mina swalayan Yogyakarta dan seberapa besar produktivitas kerja yang terjadi di perusahaan Mina swalayan Yogyakarta ini.

### 4. Penentuan Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>34</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mina swalayan Yogyakarta. Jumlah karyawan dari 11 swalayan Mina

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm., 57.

tersebut terdapat 104 orang karyawan tetap perusahaan dan terdapat 20 karyawan *training*.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili seluruh populasi.<sup>35</sup> Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling – Random Sampling*, yaitu teknik sampling yang semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel model ini adalah sampel *cluster* yaitu membagi populasi menjadi sub-grup yang secara internal bersifat heterogen, atau berdasarkan cakupan area.<sup>36</sup>

Menurut Arikunto “Penentuan pengambilan Sample adalah sebagai berikut :<sup>37</sup> Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila lebih dari 100 diambil 10-15%, 20-25%, atau lebih. Karena karyawan Mina swalayan berjumlah 104 orang karyawan yang diperhitungkan adalah karyawan tetap, maka peneliti mengambil sampel sebagai subyek (responden) penelitian, yaitu berarti mengambil sebagian karyawan sebagai responden sebanyak 50% atau sejumlah 50 orang

---

<sup>35</sup> Masri Singarimbun, Sofyan Effendi(Ed), *Metode Penelitian Survey*, ( Jakarta : LP3ES 1995), hlm., 152.

<sup>36</sup> Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), hlm., 29.

<sup>37</sup> Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Karya,2006), hlm.,116.

responden dari 104 karyawan yang dianggap dapat mewakili seluruh karyawan di Mina swalayan Yogyakarta. Caranya adalah mengambil responden dari setiap cakupan wilayah outlet Mina swalayan Yogyakarta dari 11 outlet diambil 6 outlet yang berada di lokasi Sleman, Yogyakarta, yaitu Mina 1, Mina 2, Mina 3, Mina 6, Mina 7, dan Mina Grosir. Jumlah responden pada masing – masing outlet berturut – turut adalah, 8 orang, 9 orang, 7 orang, 8 orang, 6 orang, 12 orang, maka jumlah total responden adalah 50 orang yang dijadikan sampel penelitian.

## 5. Data dan Sumber data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>38</sup> Maksud dari data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden yaitu karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya. Data sekunder penelitian ini bisa kita peroleh melalui proses wawancara, dan dokumentasi. Informasi yang didapat berupa

---

<sup>38</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010), hlm., 91.

gambaran umum Mina swalayan serta perihal seputar informasi yang dapat mendukung data penelitian ini.

(1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan cara tanya jawab secara lisan atau bertatap muka langsung antara seseorang atau beberapa orang pewawancara dengan beberapa orang yang diwawancarai.<sup>39</sup> Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, staff, dan beberapa karyawan Mina swalayan Yogyakarta untuk mendapatkan tambahan informasi yang dikehendaki. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas dan terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal – hal yang akan ditanyakan, tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan.

(2) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesenjangan untuk menyiapkan dan meneruskan keterangan-keterangan

---

<sup>39</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mundar Maju,1996), hlm., 157.

peristiwa.<sup>40</sup> Metode dokumentasi ini akan digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum Mina swalayan Yogyakarta.

## 6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### a. Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen (yang mempengaruhi) dan satu variabel Dependen (yang dipengaruhi). Variabel tersebut adalah :

- (1) Variabel Independen (X1) : Nilai-Nilai Islam
- (2) Variabel Independen (X2) : Budaya Organisasi
- (3) Variabel Dependen (Y) : Produktivitas Kerja

### b. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel penelitian. Berikut menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel, sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator yang menjadi pendukung dari variabel-variabel yang akan dianalisa tersebut.

Menurut Teguh dan Muhamad, dalam membuat indikator variabel, peneliti dapat menggunakan teori ataupun konsep pengetahuan ilmiah yang relevan dengan variabel tersebut, atau dengan menggunakan fakta berdasarkan pengamatan secara

---

<sup>40</sup> Lexy J. Moleong , Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Rosda Karya,1994), hlm., 135.



langsung.<sup>41</sup> Adapun indikator variabel-variabel yang perlu dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

(1) Indikator Variabel Nilai – Nilai Islam (Variabel Independen)

Nilai – nilai Islam adalah prinsip yang diyakini berdasarkan sumber ajaran Islam yaitu Al- Quran dan Al- Hadist sebagai pedoman dalam berperilaku seseorang untuk mencapai keridhoan Alloh SWT di dunia dan akhirat.

Dalam bukunya Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, akhlakul karimah pada nilai suatu sikap, yaitu :<sup>42</sup>

a) *Ash – Sholeh* (Baik dan bermanfaat)

1. berbuat baik dan bermanfaat dengan menggunakan daya fisik
2. berbuat baik dan bermanfaat dengan menggunakan daya psikis

b) *Al – Itqon* (Kemantapan)

1. Melakukan pekerjaan tanpa cacat
2. Menaati aturan tuntutan pekerjaan

c) *Al- Ihsan* ( Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

1. *Ihsan* mempunyai makna “lebih baik” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

---

<sup>41</sup> Teguh, Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi; Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm., 118.

<sup>42</sup> Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari’ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003), hlm., 40-41.

2. Atau bisa juga berupa balasan kebaikan yang telah dilakukan oleh orang lain terhadap kita sendiri.

d) *Al – Mujahadah* ( Kerja Keras dan Optimal)

1. Seorang mukmin terserat dalam kemalasan, santai dan cinta dunia, maka ia harus memaksa dirinya melawan hawa nafsu
2. Bekerja lebih keras lagi dan optimal sesuai kemampuan.

e) *Tanafus dan Taawun* (Berkompetensi dan Tolong Menolong)

*Tanafus*, yang berarti berkompetensi dan *taawun* yang berarti tolong menolong.

f) Mencermati Nilai Waktu

1. Menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja
2. Waktu yang ada digunakan untuk terus berprestasi dan mengharap ridho Allah SWT semata

g) SIFAT (*Sidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, Tabligh*)

1. *Sidiq* (jujur)
2. *Istiqomah* (konsisten)
3. *Fathonah* (mengerti, memahami dan menghayati tugas)
4. *Amanah* (tanggung jawab)
5. *Tabligh* (tauladan).

(2) Indikator Variabel Budaya Organisasi (Variabel Independen)

Budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai – nilai,

kepercayaan, atau norma yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi.

Indikator ini diambil dari budaya perusahaan Mina swalayan Yogyakarta, yaitu:

a) *Syar'i*

Menurut Dr. Muhammad Syafii Antonio, seorang pakar ekonomi syariah, bisnis *syar'i* harus mencakup 6 unsur:<sup>43</sup>

1. Produk yang dijual harus halal,
2. Bisnis terbebas dari unsur riba.
3. Akad dasar transaksi harus terbebas dari *gharar* (ketidakpastian) dan *maysir*.
4. Adanya *ijab qobul* (tawaran dan penerimaan) antara dua pihak yang melakukan transaksi.
5. Dalam perdagangan harus adil, terbebas dari *dzulm*
6. Transaksi keuangan harus bebas dari riba, harus berdasarkan syariat Islam.

b) *Add Values*

*Add Value* adalah pekerjaan yang menghasilkan atau menambah nilai, apabila *add value* dihubungkan dengan produksi atau layanan maka *add value* adalah hal-hal yang seharusnya didapat oleh *customer* atau pembeli.

---

<sup>43</sup> Windya Novita, Mendulang Rezeki dengan Bisnis Syar'i, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm., 35-37.

c) *Teamwork and High Performance*

*Teamwork and high performance*, yaitu permasalahan membangun kerja tim yang solid. Berikut ini 7 Kunci Membangun Kerja Tim yang Solid yaitu:<sup>44</sup>

1. Ekspektasi terhadap pekerjaan dan hasilnya

Setiap anggota perlu memahami mengapa mereka ditempatkan di dalam satu tim dan apa tujuannya.

2. Komitmen

Setiap anggota tim perlu memiliki komitmen yang sama, untuk mencapai misi pekerjaan.

3. Kompetensi

Sebaiknya, setiap anggota memiliki kemampuan tertentu sehingga sebagai tim akan memiliki kekuatan yang lebih besar lagi. Jika tidak ada perkembangan, mungkin perlu mengajukan permohonan training pada bagian SDM.

4. Alur kerja

Sudah memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, sesuai dengan peran dalam tim.

5. Komunikasi

Perlu memastikan bahwa hubungan Anda dengan rekan-rekan didasari oleh komunikasi yang tulus dan jujur.

---

<sup>44</sup> <http://female.kompas.com/read/2011/06/17/13562534/7.Kunci.Membangun.Kerja.Tim.Yang.Solid>, diakses tanggal 1 Desember 2014, pukul 13.30.

## 6. Konsekuensi

Konsekuensi dari setiap tindakan terhadap diri sendiri, tim, dan juga perusahaan.

## 7. Reaksi terhadap perubahan

Perubahan bisa datang dari anggota tim, interaksi dengan pihak luar, dan kebijakan perusahaan.

### d) *Responsibility*

Tanggung jawab dapat diperuntukan kepada Allah SWT, sesama manusia, diri sendiri, alam sekitar, serta bangsa atau negara.

### e) *Integrity and comitement*

Komitmen dalam melaksanakan amanah, seperti: dapat dipercaya, komitmen, tanggung jawab, jujur, kebenaran, dan kesetiaan.

### f) *Abundance and Grateful*

*Abundance and grateful* adalah berkelimpahan rezeki dari Alloh dan bersyukur kembali pada Nya.

## (3) Variabel produktivitas kerja (Variabel Dependen)

Produktivitas kerja memiliki arti yaitu pendayagunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja pada suatu perusahaan, indikatornya adalah sebagai berikut:<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm., 211 – 212.

- a) Kemampuan berdasarkan keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha melakukan yang terbaik untuk dinikmati hasil pekerjaannya.
- c) Semangat kerja, merupakan usaha untuk hasil lebih baik dari yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan sebelumnya.
- d) Pengembangan diri, tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- e) Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas maupun kuantitas yang dimiliki seorang karyawan atau pegawai.
- f) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## 7. Metode Pengumpulan Data

### a. Instrumen Penelitian (Angket / Kuisisioner)

Metode tersebut merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan secara tertulis, metode demikian dilangsungkan dengan jalan mengajukan pertanyaan tertulis dan masing- masing pertanyaan yang diajukan disediakan jawaban

untuk dipilih yang dirasa sesuai dengan keadaan, pendapat, perasaan, dan keyakinan responden.<sup>46</sup>

Angket kuisisioner tersebut memiliki kriteria pemberian skor tiap point pertanyaan yang disebut dengan *skala likert*. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

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

Angket yang digunakan memuat tiga variabel, yaitu variabel nilai-nilai Islam, variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas kerja. Setiap point pertanyaan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing – masing variabel. Indikator tersebut disajikan dalam bentuk point – point pertanyaan dalam angket atau kuisisioner. Dalam hal ini peneliti menyediakan 18 item point pertanyaan untuk variabel nilai – nilai Islam, 17 item point pertanyaan untuk budaya organisasi dan 25 item point pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja. Jadi, total seluruh pertanyaan berjumlah 60 item pertanyaan.

Sebelum menyusun angket peneliti membuat kisi- kisi angket terlebih dahulu guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket. Berikut kisi – kisi variabel nilai-nilai Islam,

---

<sup>46</sup> Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta,2003), hlm., 45.

kisi - kisi variabel budaya organisasi dan kisi- kisi variabel produktivitas kerja:

**Tabel 1.1**  
**Kisi – Kisi Instrumen**  
**Variabel Nilai – Nilai Islam**

<b>Variabel Independen (X)</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Item Pernyataan</b>
Nilai – Nilai Islam	1. Ash – Sholeh (baik dan bermanfaat)	1,2
	2. Al – Itqon (profesional)	3,4,5
	3. Al- Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)	6,7
	4. Al – Mujahadah (kerja keras dan optimal)	8,9
	5. Tanafus(berkompetensi) dan Taawun(tolong menolong)	10,11
	6. Mencermati Nilai Waktu	12
	7. <i>Sidiq</i> /jujur	13
	8. <i>Istiqomah</i> / konsisten	14
	9. <i>Fathonah</i> / cerdas	15
	10. <i>Amanah</i> / tanggung jawab	16
	11. <i>Tabligh</i> / tauladan	17

**Tabel 1.2**  
**Kisi – Kisi Instrumen**  
**Variabel Budaya Organisasi**

<b>Variabel Independen (X)</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Item Pernyataan</b>
Budaya Organisasi	1. <i>Syar'i</i>	1,2,3,4,5,6
	2. <i>Add Value</i>	7,8
	3. <i>Teamwork and High Performance</i>	9,10,11,12
	4. <i>Responsibility</i>	13,14
	5. <i>Integrity and comitment</i>	15,16
	6. <i>Abundance nd Grateful</i>	17,18



**Tabel 1.3**  
**Kisi – Kisi Instrumen**  
**Variabel Produktivitas Kerja**

<b>Variabel Dependen (Y)</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar Item Pernyataan</b>
Produktivitas Kerja	1. Kemampuan	1,2,3,4
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	5,6
	3. Semangat kerja	7,8,9,10,11
	4. Pengembangan diri	12,13,14,15,16
	5. Mutu	17,18,19,20,21,22,23,
	6. Efisiensi	24,25

Untuk kuisisioner nilai - nilai Islam diambil dari instrumen yang dipakai pada skripsi milik Allaik Allam, Fakultas Syariah IAIN Walisongo dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus. Dan peneliti mengambil instrumen tentang Budaya Kerja Islam, yang sesuai indikator Nilai – nilai Islam. Kemudian kuisisioner budaya organisasi mengambil indikator dari budaya yang diakui dan terjadi di perusahaan Mina swalayan Yogyakarta. Sedangkan kuisisioner produktivitas kerja karyawan, diambil dari instrumen yang dipakai pada skripsi milik Vidi Primadhania yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

## b. Pengujian Instrumen

Setelah itu dilakukan uji instrumen, yang terdiri dari:

### (1) Uji validitas

Uji validitas ini pengujian dari setiap butir pertanyaan pada instrumen yang berupa angket diketahui dengan mengkonsultasikan atau melihat hasil  $r_{Hitung}$  (*corrected total item correlation*) terhadap  $r_{Tabel}$ . Tingkat validitas instrument ini dianalisis dengan cara mengkorelasikan *score item* tiap pertanyaan dan *score total* untuk seluruh pertanyaan. Harga koefisien korelasi dalam penelitian ini dinyatakan valid apabila harga koefisien  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  dan apabila harga koefisien  $r_{Hitung} < r_{Tabel}$  maka butir pertanyaan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.<sup>47</sup>

### (2) Uji Reliabilitas

Status reliabel pada masing-masing butir angket diperoleh dari mengkonsultasikan harga koefisien *cronbach alpha* untuk variabel X dan Y. Jika koefisien *cronbach alpha*  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa angket tersebut *reliable* dan jika harga koefisien *cronbach alpha*  $< 0,6$  maka variabel tersebut tidak *reliable*.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet. ke-17, (Bandung:Alfabeta,2013), hlm., 115.

<sup>48</sup> R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm., 135.

## 8. Teknik Analisis Uji Statistik

Analisis untuk mengetahui pengaruh nilai – nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivias kerja karyawan dengan menggunakan analisis- analisis sebagai berikut dengan bantuan program SPSS 17:

### a. Uji Analisis Data Responden

Uji analisis responden ini pengujian terhadap data kuisisioner yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif mengenai gambaran umum responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lamanya masa kerja. Hasil pengujian ini ditentukan dengan jumlah persentase jumlah data responden.

### b. Uji Statistik Deskriptif

Analisis data statistik deskriptif adalah untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.<sup>49</sup> Uji statistik deskriptif penelitian dilakukan untuk mengetahui sikap responden terhadap masing – masing variabel. Hasilnya akan berupa frekuensi dan presentase dari skor nilai responden pada kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Berdasarkan pada data yang diolah dengan menggunakan *program SPSS for windows versi 17,0*.

---

<sup>49</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm.,126.

c. Uji Asumsi

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala- gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi variabel membentuk kurva normal maka dapat dilakukan analisis untuk menguji hipotesis. Normalitas data diuji dengan teknik *one Sample Kolmogrov - Smirnov*. Kenormalan data dideteksi dengan membandingkan nilai *kolmogrof smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *kolmogrof smirnov* lebih kecil dari 0,05 maka distribusi dinyatakan tidak normal, sebaliknya jika lebih besar dari 0,05 maka distribusi dinyatakan normal.<sup>50</sup>

(2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya satu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan *Uji Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Untuk mengetahui ada tidaknya gangguan pada multikolinieritas dilakukan uji menggunakan bantuan SPSS 17,0 *for windows* dengan melihat *Tolerance dan Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Kriteria pengujian menurut Hair et al. Dalam Duwi Priyatno, variabel yang

---

<sup>50</sup> Duwi Priyatno , *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI,2009), hlm., 189.

menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai *VIF* yang lebih besar daripada 10.<sup>51</sup>

### (3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain.<sup>52</sup> Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>53</sup> Dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, apabila titik sebaran tidak membentuk pola dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Atau dengan signifikansi hitung dari data yang diolah dengan bantuan SPSS 17,0 *for windows* kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gangguan atau masalah heteroskedastisitas.<sup>54</sup>

## 9. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan dan menguji hipotesis, sehingga peneliti mendapat kesimpulan dari penelitian ini. Rumusan hipotesis (H) :  $\rho \neq 0$ , artinya variabel (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y)

Uji hipotesis terdiri dari:

---

<sup>51</sup> Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS17*, hlm., 156.

<sup>52</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm., 179.

<sup>53</sup> Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS17*, hlm., 160.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm., 160.

a. Uji Regresi linear berganda

Analisis regresi ini merupakan prosedur dimana dengan formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinyu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui.<sup>55</sup> Formulasi model statistik linear berganda adalah :

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$Y'$  = Nilai Prediksi Variabel Produktivitas Kerja

$a$  = Konstanta ; besarnya sama dengan  $Y'$  jika  $x_1, x_2 = 0$

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Variabel Nilai-nilai Islam

$x_2$  = Variabel Budaya Organisasi

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji signifikansi hipotesis minor, atau pengujian hipotesis secara parsial variabel independen diketahui berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen,<sup>56</sup> hipotesisnya terdiri dari:

(1) Uji hipotesis minor pertama:

Hipotesis minor 1 = ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai – nilai Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

---

<sup>55</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* , (Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo,2000), hlm., 52.

<sup>56</sup> Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS17*, hlm., 149.

(2) Uji hipotesis minor kedua:

Hipotesis minor 2 = ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

Penentuan hasil uji T dengan bantuan SPSS 17,0 *for windows* pada kolom *coefficients* yang dirumuskan dengan, apabila signifikan hitung  $<$  taraf signifikan (0,05) maka H diterima, sedangkan apabila signifikan hitung  $>$  taraf signifikan (0,05) maka H ditolak.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi hipotesis mayor, atau pengujian hipotesis secara simultan (bersama – sama) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis tersebut adalah :

(1) Uji hipotesis mayor:

Hipotesis mayor = ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai – nilai Islam dan budaya organisasi secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta.

Penentuan hasil uji F dengan bantuan SPSS 17,0 *for windows* pada kolom *ANOVA* yang dirumuskan dengan, apabila signifikan hitung  $<$  taraf signifikan (0,05) maka H diterima, sedangkan apabila signifikan hitung  $>$  taraf signifikan (0,05) maka H ditolak.

Kemudian dapat dihitung sumbangan pengaruh yang diberikan oleh masing – masing variabel menggunakan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), atau *Adjusted R Square* merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.<sup>57</sup> Dan untuk menghitung  $R^2$  digunakan rumus sebagai berikut:

Nilai  $R^2$  akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai  $R^2 = 1$  menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel bebas baik  $X_1$  maupun  $X_2$  maupun menerangkan variabel  $Y$  sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa tidak ada total varian bebas dari persamaan regresi baik  $X_1$  maupun  $X_2$ .<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Purwanto dan SK Haryanto, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta : Salemba Empat, 2004).hlm., 514.

<sup>58</sup> *Ibid.*, hlm., 515.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara nilai-nilai Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara nilai-nilai Islam dan budaya organisasi secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan Mina swalayan Yogyakarta

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran – saran yang diajukan adalah:

1. Bagi pimpinan Mina swalayan Yogyakarta  
Bagi pemimpin yang baik setidaknya mengetahui dan memperhatikan kesejahteraan dan kondisi karyawannya dengan memberikan hak – hak karyawan seperti gaji yang sesuai dengan kinerjanya, serta mengembangkan diri di perusahaan guna peningkatan produktivitas penghasilan perusahaan.

2. Bagi karyawan Mina swalayan Yogyakarta

Diharapkan bagi karyawan Mina swalayan Yogyakarta agar terus meningkatkan motivasi kerjanya dengan:

- a. Diawali dengan niat individu karyawan untuk bekerja karena Allah SWT
- b. Selalu mendengarkan perintah atasan
- c. Siap menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja
- d. Mempunyai semangat untuk terus belajar maju, serta merespon baik terhadap budaya organisasi di perusahaan yang menunjang meningkatnya produktivitas kerja

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, karena keterbatasan waktu, dan biaya, penelitian ini tidak menggunakan *try out* instrumen penelitian, dan diharapkan untuk selanjutnya agar dapat melakukan *try out* pada proses penyebaran instrumen penelitian terlebih dahulu, dengan memilih lokasi penelitian yang dapat membantu jalannya proses pengambilan data yang lebih akurat.

Peneliti merasa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat lebih mengkaji dengan seaktual mungkin faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahlami, *Budaya Kerja Menurut Perspektif Islam* diambil dari : <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-perspektif-islam.html>.
- Alaik Allama, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus*, (Skripsi Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, 2012).
- Andi Hastono, *Nilai – nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, (Skripsi S1 Manajemen Dakwah, Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009).
- Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003).
- Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2003).
- Duwi Priyatno , *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009).
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).
- Firdaus Effendi, Sukidi Imawan, Khamami Zada, *Nilai dan Makna Kerja dalam Islam*, (Jakarta : Nuansa Madani, 1999).
- Hendri Ma'ruf, *Pemasaran Ritel*, cet.ke-2, ( Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006).
- <http://female.kompas.com/read/2011/06/17/13562534/7.Kunci.Membangun.Kerja.Tim.Yang.Solid>.
- <http://www.minaswalayan.com>
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedika Pustaka Utama, 2004).
- Juhaya S. Pradja, *Ekonomi Syariah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012).
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mundar Maju, 1996).

- Kiswoyo, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).
- Lestari Kurniasih Nur Alam, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Dompot Sosial Ummul Quro Cabang Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2004).
- Masri Singarimbun, Sofyan Effendi (Ed), *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta : LP3ES 1995).
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
- Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008).
- Purwanto dan SK Haryanto, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta : Salemba Empat, 2004).
- R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005).
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo, 2000).
- Sentot Imam Wahjono. *Perilaku Organisasi*, (Yogjakarta: Graha Ilmu, 2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabet, 1994).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet. ke-17, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, cet. ke-24, (Bandung: Alfabet, 2014)
- Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Karya, 2006).
- Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai – nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007).
- Teguh, Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi; Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001).

Vidi Primadhania , *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Otsuka Indonesia*, (Skripsi Universitas Indonesia, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, tahun 2012).

Windya Novita, *Mendulang Rezeki dengan Bisnis Syar'i*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2010).

Yayat Nurul Hidayat, *Tanggung Jawab Sosial Mina Swalayan Sleman (Perspektif Sosiologi Hukum Islam)*, (Skripsi Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2007).

Zulian Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*, (Fakultas Ekonomi UII: Ekonisia, cetakan ke V, 2011).





**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## CURRICULUM VITAE

### INFORMASI PRIBADI

Nama : Suci Endah Dwinastiti  
Nama Panggilan : Suci  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat,Tanggal Lahir : Cilcap, 13 Mei 1993  
Alamat Asal : Dusun Cijeruk RT 001/RW 002, Desa Cijeruk,  
Kecamatan Dayeuhluhur, Kabupaten Cilacap,  
53266  
Alamat Jogja : Jln. Ambarkusumo, Ambarrukmo 283A, RT  
10/RW 04, Desa Caturtunggal, Kecamatan Depok,  
Kabupaten Sleman  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Status : Mahasiswi  
HP : 087838183905  
Email : [Suciendah13@gmail.com](mailto:Suciendah13@gmail.com)

### PENGALAMAN ORGANISASI

1. Bagian Humas Organisasi *Study Club Research of Manajemen Dakwah*  
(SCREMD)

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri Cijeruk (1999-2005)
2. SMP Negeri 1 Dyeuhluhur (2005-2008)
3. SMA Negeri 1 Dayeuhluhur (2008-2011)
4. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA (2011-2015)

## LAMPIRAN A

Kepada Yang Terhormat,  
Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sebentar mengisi angket ini, guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya.

Angket ini bukanlah tes, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak dinilai benar ataupun salah. Oleh karena itu saya memohon agar Bapak/Ibu/Saudara mengisi angket ini dengan sebenar- benarnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan hanya untuk keperluan akademik semata dan tidak berimplikasi apapun bagi Bapak/Ibu/Saudara setelah menjawabnya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Januari 2015  
Hormat Saya,

Suci Endah Dwinastiti  
NIM: 11240002



**Mohon terlebih dahulu mengisi Identitas Responden**

Berilah tanda (√) pada kriteria yang merupakan identitas anda. (TIDAK PERLU MENCANTUMKAN NAMA)

- Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan
- Usia : ..... tahun
- Pendidikan terakhir : 1. SMU-Sederajat 2. Diploma  
3. Strata 1 (S1) 4. Strata 2 (S2)  
5. Strata 3 (S3)
- Lamanya masa kerja : 1. <1 tahun 2. 1-2 tahun  
3. 3-5 tahun 4. >5 tahun  
5. >10 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Bapak/ Ibu/Saudara/saudari dimohon untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Dengan kriteria pernyataan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

## 1. Pernyataan variabel Nilai-nilai Islam

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bermanfaat untuk karyawan lain					
2.	Karyawan memberikan dukungan pengetahuan dan kemampuan yang optimal pada karyawan lain					
3.	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
4.	Karyawan selalu menaati peraturan dan tuntutan pekerjaan					
5.	Karyawan tidak pernah menunda – nunda pekerjaan dan selalu tepat waktu dalam bekerja					
6.	Karyawan berusaha melakukan hal terbaik dari sebelumnya					
7.	Karyawan selalu membalas kebaikan dari orang lain yang berbuat baik					
8.	Karyawan bekerja keras secara optimal dan konsisten terhadap suatu pekerjaan sesuai kemampuan					
9.	Karyawan bekerja keras dengan niat ibadah kepada Allah SWT					
10.	Karyawan berkompotensi secara fair dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Karyawan menolong karyawan lain apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
12.	Karyawan datang tepat waktu pada jam bekerja					
13.	Di tempat Saudara bekerja, dalam ucapan dan perbuatan sesuai dengan ajaran islam					
14.	Karyawan konsisten terhadap pekerjaan yang dihadapi					
15.	Karyawan memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
16.	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban					
17.	Karyawan memberi contoh kebaikan kepada karyawan lain					

**LAMPIRAN B**  
**Skoring Jawaban Kuisiner Pernyataan Variabel Nilai – Nilai Islam**

Subyek	Item Pernyataan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3
3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
6	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3
7	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4
8	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
10	5	5	2	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5
11	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
12	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
16	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	5	5	2	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
21	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
23	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
24	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
25	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
26	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
27	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
28	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
29	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
30	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	1	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3

34	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	
39	3	5	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
40	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
44	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
45	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	3	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	
48	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
49	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	
50	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	



## LAMPIRAN C

Kepada Yang Terhormat,  
Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sebentar mengisi angket ini, guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya.

Angket ini bukanlah tes, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak dinilai benar ataupun salah. Oleh karena itu saya memohon agar Bapak/Ibu/Saudara mengisi angket ini dengan sebenar- benarnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan hanya untuk keperluan akademik semata dan tidak berimplikasi apapun bagi Bapak/Ibu/Saudara setelah menjawabnya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Januari 2015  
Hormat Saya,

Suci Endah Dwinastiti  
NIM: 11240002

**Mohon terlebih dahulu mengisi Identitas Responden**

Berilah tanda (√) pada kriteria yang merupakan identitas anda. (TIDAK PERLU MENCANTUMKAN NAMA)

- Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan
- Usia : ..... tahun
- Pendidikan terakhir : 1. SMU-Sederajat 2. Diploma  
3. Strata 1 (S1) 4. Strata 2 (S2)  
5. Strata 3 (S3)
- Lamanya masa kerja : 1. <1 tahun 2. 1-2 tahun  
3. 3-5 tahun 4. >5 tahun  
5. >10 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Bapak/ Ibu/Saudara/saudari dimohon untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Dengan kriteria pernyataan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

## 2. Pernyataan variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Produk yang dijual adalah halal dan terbebas dari yang diharamkan oleh syariat Islam					
2.	Transaksi perdagangan terbebas dari unsur riba berdasarkan syariat Islam					
3.	Produk dagangan yang dijual tersedia di toko dan terlihat oleh pembeli					
4.	Ada ijab qobul dalam transaksi jual beli sebagai tanda tawaran dan pene rimaan barang					
5.	Menjaga hubungan baik antara karyawan dan kon sumen dalam transaksi jual beli					
6.	Transaksi keuangan sesuai syariat Islam					
7.	Karyawan berusaha untuk meningkatkan pelayanan bagi konsumen					
8.	Karyawan berusaha mem buat konsumen nyaman dalam membeli					
9.	Karyawan menyukai kerja tim yang solid					
10.	Karyawan memiliki kompetensi keterampilan dan profesionalitas yang baik					
11.	Karyawan sudah mengerti alur pekerjaan yang diberi kan perusahaan					
12.	Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja					
13.	Karyawan bersedia dan rela mendapat penghargaan atau sanksi atas apa yang telah dilakukan					
14.	Karyawan menerima semua kebijakan dari perusahaan					
15.	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja					
16.	Karyawan memiliki sifat jujur, setia, dan berkomitmen tinggi					
17.	Karyawan berusaha bekerja sebaik - baiknya agar berkelimpahan rezeki dari Allah SWT					
18.	Karyawan selalu bersyukur atas apa yang dicapai oleh perusahaan					

**LAMPIRAN D**  
**Skoring Jawaban Kuisiner Pernyataan Variabel Budaya Organisasi**

Subyek	Item Pernyataan																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
6	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4
8	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5
15	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
16	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
19	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
20	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5
21	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4
22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
23	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
26	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
28	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
30	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4
33	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3



34	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4
39	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
41	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5
42	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	5	3	5	5	5
43	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
44	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
45	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
48	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	3
49	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5
50	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5



## LAMPIRAN E

Kepada Yang Terhormat,  
Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sebentar mengisi angket ini, guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya.

Angket ini bukanlah tes, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak dinilai benar ataupun salah. Oleh karena itu saya memohon agar Bapak/Ibu/Saudara mengisi angket ini dengan sebenar- benarnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan hanya untuk keperluan akademik semata dan tidak berimplikasi apapun bagi Bapak/Ibu/Saudara setelah menjawabnya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Januari 2015  
Hormat Saya,

Suci Endah Dwinastiti  
NIM: 11240002

**Mohon terlebih dahulu mengisi Identitas Responden**

Berilah tanda (√) pada kriteria yang merupakan identitas anda. (TIDAK PERLU MENCANTUMKAN NAMA)

- Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan
- Usia : ..... tahun
- Pendidikan terakhir : 1. SMU-Sederajat 2. Diploma  
3. Strata 1 (S1) 4. Strata 2 (S2)  
5. Strata 3 (S3)
- Lamanya masa kerja : 1. <1 tahun 2. 1-2 tahun  
3. 3-5 tahun 4. >5 tahun  
5. >10 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Bapak/ Ibu/Saudara/saudari dimohon untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Dengan kriteria pernyataan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

**LAMPIRAN F**  
**Skoring Jawaban Kuisiner Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja**

Sub yek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2
5	2	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
7	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
8	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
9	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12		4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
15	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
21	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
23	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
26	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4
27	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
28	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
30	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3

33	2	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3
34	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
42	1	3	3	2	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
44	5	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4
45	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
49	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5
50	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5



**LAMPIRAN G**  
**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Nilai – Nilai Islam**

**Reliability Analysis**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NILAI1	65.42	43.106	.662	.883
NILAI2	65.48	44.377	.528	.887
NILAI3	66.74	43.421	.348	.898
NILAI4	65.78	42.665	.538	.887
NILAI5	65.88	42.924	.499	.889
NILAI6	65.30	42.745	.744	.880
NILAI7	65.52	43.887	.516	.887
NILAI8	65.52	44.581	.412	.891
NILAI9	65.26	45.829	.358	.892
NILAI10	65.60	43.714	.500	.888
NILAI11	65.22	44.420	.584	.886
NILAI12	65.34	43.453	.482	.889

NILAI13	65.40	42.245	.655	.882
NILAI14	65.60	44.000	.687	.883
NILAI15	65.56	44.660	.594	.886
NILAI16	65.40	43.796	.643	.884
NILAI17	65.54	41.845	.779	.878

## Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

### Reliability Analysis

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	18

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUDAYA1	71.92	54.932	.513	.917
BUDAYA2	72.42	53.106	.482	.918
BUDAYA3	72.36	51.949	.647	.914
BUDAYA4	72.74	50.482	.686	.913
BUDAYA5	72.30	51.480	.688	.913
BUDAYA6	72.48	51.153	.674	.913
BUDAYA7	72.38	51.832	.749	.912
BUDAYA8	72.36	52.072	.634	.914

BUDAYA9	72.30	52.541	.604	.915
BUDAYA10	72.84	52.382	.603	.915
BUDAYA11	72.80	51.714	.671	.913
BUDAYA12	72.48	53.153	.521	.917
BUDAYA13	72.48	52.255	.589	.915
BUDAYA14	72.74	53.829	.450	.919
BUDAYA15	72.68	52.630	.598	.915
BUDAYA16	72.48	53.520	.456	.919
BUDAYA17	72.12	53.414	.579	.916
BUDAYA18	72.36	52.439	.627	.914

## Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

### Reliability Analysis

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	25

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRODUKTIVITAS1	97.96	118.243	.579	.950
PRODUKTIVITAS2	97.78	119.400	.697	.948
PRODUKTIVITAS3	97.66	120.596	.684	.948



PRODUKTIVITAS4	97.96	119.060	.679	.948
PRODUKTIVITAS5	97.42	121.310	.646	.949
PRODUKTIVITAS6	97.54	121.641	.520	.950
PRODUKTIVITAS7	97.66	120.596	.545	.950
PRODUKTIVITAS8	97.48	119.602	.805	.947
PRODUKTIVITAS9	97.40	121.796	.603	.949
PRODUKTIVITAS10	97.66	120.678	.586	.950
PRODUKTIVITAS11	97.70	122.296	.526	.950
PRODUKTIVITAS12	97.76	119.451	.744	.948
PRODUKTIVITAS13	97.74	119.625	.751	.948
PRODUKTIVITAS14	97.64	119.337	.636	.949
PRODUKTIVITAS15	97.52	121.398	.645	.949
PRODUKTIVITAS16	97.72	121.471	.671	.949
PRODUKTIVITAS17	97.72	122.328	.603	.949
PRODUKTIVITAS18	97.46	123.845	.498	.950
PRODUKTIVITAS19	97.42	121.677	.657	.949
PRODUKTIVITAS20	97.58	122.983	.595	.949
PRODUKTIVITAS21	97.88	119.985	.723	.948
PRODUKTIVITAS22	97.64	120.643	.704	.948
PRODUKTIVITAS23	97.66	120.841	.706	.948
PRODUKTIVITAS24	98.00	116.531	.744	.948
PRODUKTIVITAS25	97.80	118.082	.711	.948

**LAMPIRAN H**  
**Hasil Uji Analisis Responden**

**Frequencies**

**Statistics**

		JENISKELAMAMI	USIA	PENDIDIKAN	MASAKERJA
		N			
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

**JENISKELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	14	28.0	28.0	28.0
	PEREMPUAN	36	72.0	72.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20TAHUN	20	40.0	40.0	40.0
	21-30TAHUN	26	52.0	52.0	92.0
	31-40TAHUN	3	6.0	6.0	98.0
	>40TAHUN	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SEDERAJAT	47	94.0	94.0	94.0
	DIPLOMA	2	4.0	4.0	98.0
	S1	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Masakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	23	46.0	46.0	46.0
1-2 tahun	9	18.0	18.0	64.0
3-5 tahun	11	22.0	22.0	86.0
>5 tahun	5	10.0	10.0	96.0
>10 tahun	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**LAMPIRAN I**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NILAI1	50	3	5	4.24	.625
NILAI2	50	3	5	4.18	.596
NILAI3	50	1	5	2.92	.986
NILAI4	50	2	5	3.88	.799
NILAI5	50	2	5	3.78	.815
NILAI6	50	3	5	4.36	.598
NILAI7	50	3	5	4.14	.670
NILAI8	50	2	5	4.14	.700
NILAI9	50	3	5	4.40	.571
NILAI10	50	2	5	4.06	.712
NILAI11	50	3	5	4.44	.541
NILAI12	50	3	5	4.32	.768
NILAI13	50	3	5	4.26	.723
NILAI14	50	3	5	4.06	.512
NILAI15	50	3	5	4.10	.505
NILAI16	50	3	5	4.26	.565
NILAI17	50	3	5	4.12	.659
Valid N (listwise)	50				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYA1	50	3	5	4.80	.452
BUDAYA2	50	3	5	4.30	.707
BUDAYA3	50	3	5	4.36	.663
BUDAYA4	50	3	5	3.98	.769
BUDAYA5	50	3	5	4.42	.673
BUDAYA6	50	3	5	4.24	.716
BUDAYA7	50	3	5	4.34	.593

BUDAYA8	50	3	5	4.36	.663
BUDAYA9	50	3	5	4.42	.642
BUDAYA10	50	3	5	3.88	.659
BUDAYA11	50	3	5	3.92	.665
BUDAYA12	50	3	5	4.24	.657
BUDAYA13	50	2	5	4.24	.687
BUDAYA14	50	3	5	3.98	.654
BUDAYA15	50	3	5	4.04	.638
BUDAYA16	50	3	5	4.24	.687
BUDAYA17	50	3	5	4.60	.571
BUDAYA18	50	3	5	4.36	.631
Valid N (listwise)	50				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRODUKTIVITAS1	50	1	5	3.78	.910
PRODUKTIVITAS2	50	3	5	3.96	.699
PRODUKTIVITAS3	50	3	5	4.08	.634
PRODUKTIVITAS4	50	2	5	3.78	.737
PRODUKTIVITAS5	50	3	5	4.32	.621
PRODUKTIVITAS6	50	2	5	4.20	.728
PRODUKTIVITAS7	50	2	5	4.08	.778
PRODUKTIVITAS8	50	3	5	4.26	.600
PRODUKTIVITAS9	50	3	5	4.34	.626
PRODUKTIVITAS10	50	3	5	4.08	.724
PRODUKTIVITAS11	50	3	5	4.04	.669
PRODUKTIVITAS12	50	3	5	3.98	.654
PRODUKTIVITAS13	50	3	5	4.00	.639
PRODUKTIVITAS14	50	1	5	4.10	.763
PRODUKTIVITAS15	50	3	5	4.22	.616
PRODUKTIVITAS16	50	3	5	4.02	.589
PRODUKTIVITAS17	50	3	5	4.02	.589
PRODUKTIVITAS18	50	3	5	4.28	.573
PRODUKTIVITAS19	50	3	5	4.32	.587

PRODUKTIVITAS20	50	3	5	4.16	.548
PRODUKTIVITAS21	50	3	5	3.86	.639
PRODUKTIVITAS22	50	3	5	4.10	.614
PRODUKTIVITAS23	50	3	5	4.08	.601
PRODUKTIVITAS24	50	2	5	3.74	.828
PRODUKTIVITAS25	50	2	5	3.94	.767
Valid N (listwise)	50				



**LAMPIRAN J**  
**Hasil Uji Asumsi**

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69.66	76.72	101.74
	Std. Deviation	6.994	7.653	11.425
Most Extreme Differences	Absolute	.128	.094	.101
	Positive	.128	.094	.101
	Negative	-.073	-.081	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.906	.662	.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384	.774	.693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Regression**

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

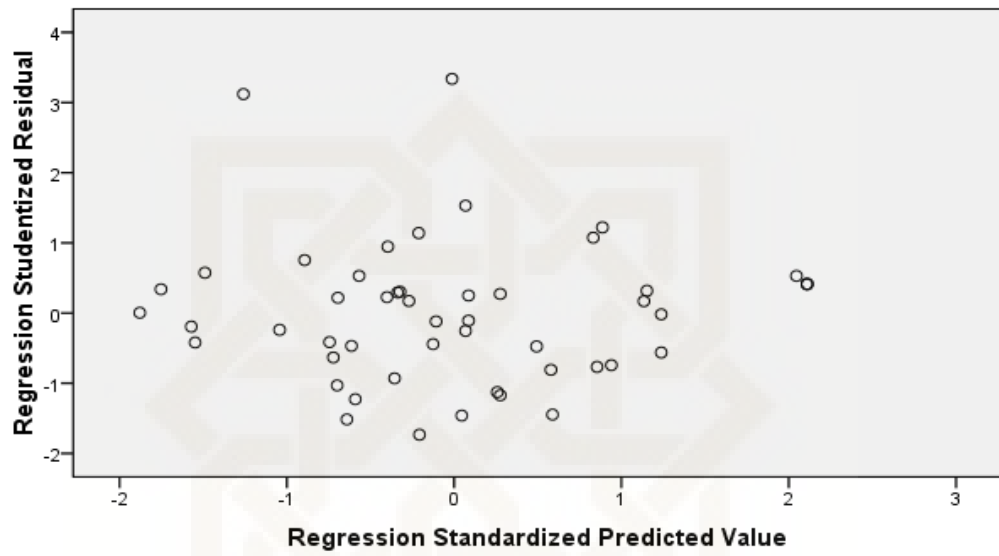
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.990	8.963		-.891	.377		
	X1	.631	.151	.386	4.179	.000	.588	1.702
	X2	.857	.138	.574	6.213	.000	.588	1.702

a. Dependent Variable: Y

### Scatterplot

Dependent Variable: Y





**LAMPIRAN K**  
**Hasil Uji Hipotesis**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.754	5.667	2.002

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4886.274	2	2443.137	76.078	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1509.346	47	32.114		
	Total	6395.620	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

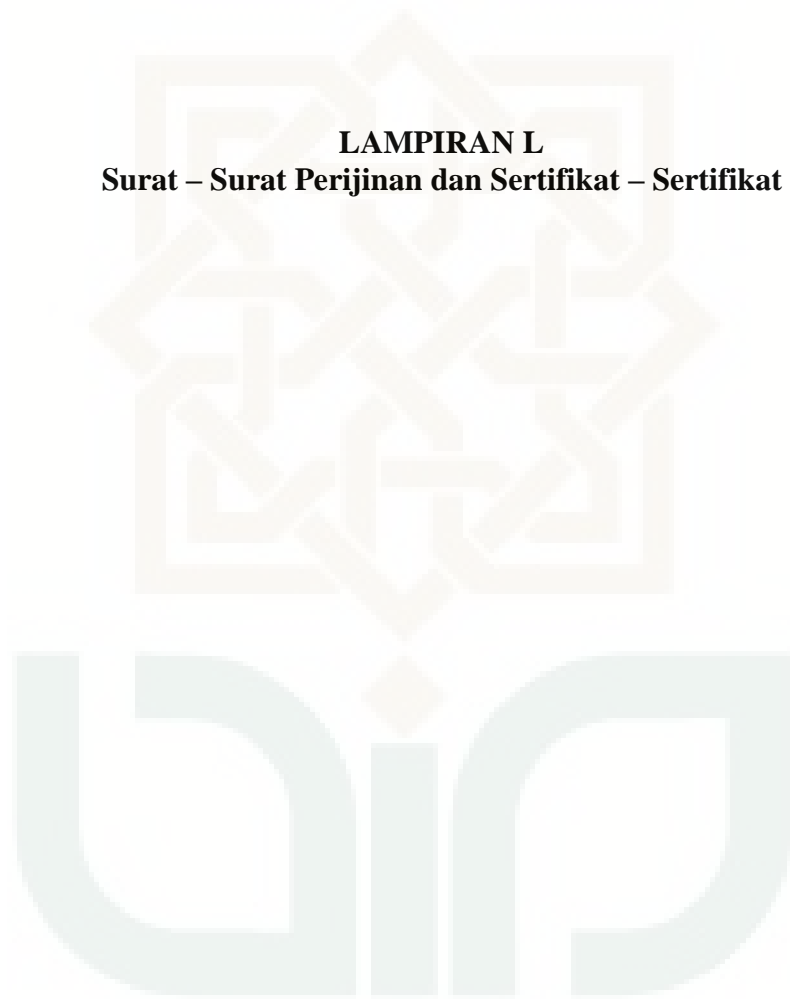
b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.990	8.963		-.891	.377		
	X1	.631	.151	.386	4.179	.000	.588	1.702
	X2	.857	.138	.574	6.213	.000	.588	1.702

a. Dependent Variable: Y

**LAMPIRAN L**  
**Surat – Surat Perijinan dan Sertifikat – Sertifikat**



**LAMPIRAN M**  
**Dokumen - Dokumen Perusahaan Mina Swalayan Yogyakarta**

