



**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Oleh:

**LINDAYANI**  
NPM 1815310331

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2022**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

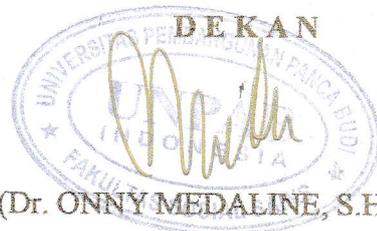
N A M A : LINDAYANI  
NPM : 1815310331  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA SUMATERA  
UTARA

MEDAN, FEBRUARI 2022

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAMRITONGA, B.A., M.Sc.M)

**DEKAN**



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

**PEMBIMBING II**

(SUWARNO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

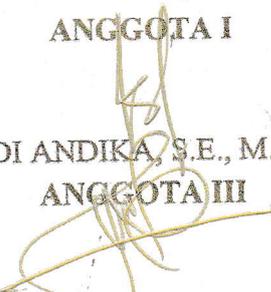
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

N A M A : LINDAYANI  
NPM : 1815310331  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA SUMATERA  
UTARA

MEDAN, FEBRUARI 2022  
ANGGOTA I

KETUA  
  
(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)  
ANGGOTA II

  
(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)  
ANGGOTA III

  
(SUWARNO, S.E., M.M)

  
(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)  
ANGGOTA IV

  
(SYAHRIL HASANUDDIN POHAN, S.E.Sy., M.E)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lindayani  
NPM : 1815310331  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2022



**Lindayani**  
**NPM. 1815310331**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lindayani  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 02 Februari 2001  
NPM : 1815310331  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Pasundan Gg. Kami No.2b

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2022  
Yang membuat pernyataan



**Lindayani**  
**NPM. 1815310331**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: LINDAYANI
Tanggal/Tgl. Lahir	: MEDAN / 02 Februari 2001
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1815310331
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Semester/Kredit yang telah dicapai	: 116 SKS, IPK 3.56
Nomor Hp	: 082360197443
Menyatakan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

#### Judul

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I,  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 12 Oktober 2021

Pemohon,

  
 ( Lindayani )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

  
 ( Dr. Onny Medalline, SH., M.Kn )

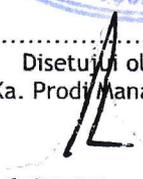
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
 ( Rindi Andika, SE., MM )

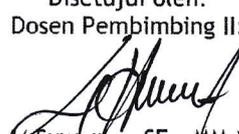
Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

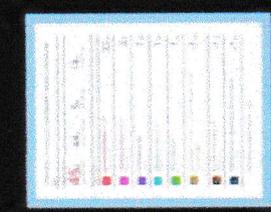
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

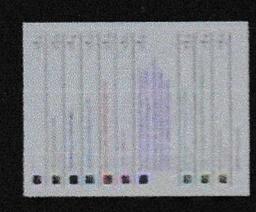
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

  
 ( Suwarno, SE., MM )

152



163



164



166

## LINDAYANI\_1815310331\_MANAJEMEN\_SKRIPSI\_UNGGAHAN KE2

### ORIGINALITY REPORT



### PRIMARY SOURCES

- 1 jurnal.pancabudi.ac.id  
Internet Source 32%
- 2 repository.uinsu.ac.id  
Internet Source 2%
- 3 id.123dok.com  
Internet Source 1%
- 4 repository.usu.ac.id  
Internet Source 1%

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : LINDAYANI  
NPM : 1815310331  
Prodi : MANAJEMEN



Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

**45%**

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
04 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Februari 2022  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LINDAYANI  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 2 feb 2001  
Nama Orang Tua : M.DEDY WAHYUDI  
N. P. M : 1815310331  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 08887395284  
Alamat : Jln.pasundan Gg.kami no.2b

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**S**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



LINDAYANI  
1815310331

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

**SURAT KETERANGAN**  
**TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY**

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



**Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM**

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 1240/PERP/BP/2022**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

Nama : LINDAYANI  
No. Induk : 1815310331  
Semester : Akhir  
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 08 Januari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Januari 2022  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Jumlah : 01  
Efektif : 04 Juni 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Suwarno, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Lindayani  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310331  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27-12-2021	Perbaiki Abstrak - Sesuaikan rencana Penelitian yg ada di bab III		
28-12-2021	Acc Sidang Meja Hijau  Dp II	28/12	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn



Dosen Pembimbing II

Suwarno, S.E., M.M



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rindi Andika, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Lindayani  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310331  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/21 12	<del>SARAN</del> BAB I Latar belakang	kd	
	BAB II Teori pendukung tahun discernansi	kd	
16/21 12	- BAB III Sampel	kd	
	- BAB V Saran disetorkan dgn financer	kd	
29/21 12	KCC Adang		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Rindi Andika, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Suwarno, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Lindayani  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk/ NPM : 1815310331  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
9/10/2021	Perbaiki kata pengantar	/	
	Perbaiki Penulisan Bahasa Asing	/	
	Perbaiki kutipan	/	
	Perbaiki Rencana penelitian	/	
	Perbaiki daftar pustaka	/	
11/10/2021	Ace Seminar Proposal		
	<i>Suwarno</i> 11/10/2021		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

*Suwarno*  
Suwarno, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rindi Andika, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Lindayani  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310331  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25/9 <sup>21</sup>	- Teori Variabel produktivitas Etos Kerja, disiplin kerja, motivasi		
5/10 <sup>21</sup>	- Pemilihan Sampel / populasi		
6/10 <sup>21</sup>	- Kerangka konseptual		
8/10 <sup>21</sup>	ACC Seminar proposal		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Rindi Andika, S.E., M.M

TCC Sidang Meyaltya

20/12/22

Ace Sidang  
Alhuda  
Dp Tj



**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LINDAYANI**  
NPM 1815310331

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2022**

Acc Sempoa  
11/10/21  
FI

Acc Seminar Prop  
11/10/21  
DP II



**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**LINDAYANI**  
NPM 1815310331

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

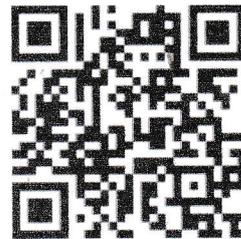
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LINDAYANI  
 NPM : 1815310331  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Rindi Andika, S.E., M.M  
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Oktober 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
20 Desember 2021	Acc sidang mej hijau	Disetujui	
07 Maret 2022	acc JILID	Disetujui	

Medan, 19 Maret 2022  
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LINDAYANI  
 NPM : 1815310331  
 Program Studi : Manajemen  
 jenjang : Strata Satu  
 Pendidikan :  
 Dosen Pembimbing : Suwarno, S.E., M.M  
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Oktober 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
03 Januari 2022	ACC sidang Meja Hijau	Disetujui	
07 Maret 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 19 Maret 2022  
Dosen Pembimbing,



Suwarno, S.E., M.M

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berjumlah 271 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 73 orang responden yang dihitung dengan rumus Slovin. Penelitian ini dilakukan di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,141. Selain itu, 91,8% produktivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

***Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.***

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of work ethic, work discipline, and work motivation on the work productivity of employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. The population in this research were all civil servants at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra, totalling 271 employees. The number of samples was 73 respondents. This research was conducted in 2021. This research used quantitative data processed with SPSS 24.0 with multiple linear regression models. The results showed that work ethic, work discipline, and work motivation both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work productivity of the employees of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. Work discipline was the most dominant variable affecting work productivity with  $t_{count}$  of 4.141. In addition, 91.8% of work productivity could be explained and obtained from work ethic, work discipline, and work motivation, while the rest was due to other factors. Work productivity had a very strong relationship to work ethic, work discipline, and work motivation.*

**Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Suwarno, S.E., M.M selaku pembimbing II penulis yang telah memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini dengan lebih baik.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda M. Dedy Wahyudi serta Ibunda Siti Sapura tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Kakanwil, Kabag TU, Kasubbag Humas, dan seluruh rekan-rekan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara atas semua dukungan dan bantuannya.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2022  
Penulis

**Lindayani**  
**NPM: 1815310331**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	13
1. Batasan Masalah.....	13
2. Perumusan Masalah .....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	14
1. Tujuan Penelitian .....	14
2. Manfaat Penelitian .....	15
E. Keaslian Penelitian .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	18
1. Produktivitas Kerja.....	18
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	18
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	19
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	25
d. Indikator Produktivitas Kerja .....	26
2. Etos Kerja.....	28
a. Pengertian Etos Kerja .....	28
b. Etos Kerja Profesional.....	30
c. Aspek-Aspek Etos Kerja .....	34
d. Indikator Etos Kerja .....	36
3. Disiplin Kerja.....	38
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	38
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	39
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	40
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	42
e. Indikator Disiplin Kerja.....	43
4. Motivasi Kerja.....	45
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	45
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	46

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi .....	47
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi .....	49
e. Indikator Motivasi Kerja .....	52
B. Penelitian Sebelumnya.....	53
C. Kerangka Konseptual.....	57
1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	58
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	59
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	59
4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	60
D. Hipotesis .....	61
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	63
1. Lokasi Penelitian.....	63
2. Waktu Penelitian .....	63
C. Populasi dan Sampel .....	64
1. Populasi .....	64
2. Sampel.....	64
3. Jenis dan Sumber Data.....	66
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	67
1. Variabel Penelitian .....	67
a. Variabel Terikat (Y) .....	67
b. Variabel Bebas (X).....	67
2. Definisi Operasional.....	68
E. Skala Pengukuran Variabel.....	70
F. Teknik Pengumpulan Data.....	71
G. Teknik Analisa Data .....	72
1. Uji Kualitas Data.....	72
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	72
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	73
2. Uji Asumsi Klasik .....	74
a. Uji Normalitas .....	74
b. Uji Multikolinearitas .....	76
c. Uji Heteroskedastisitas .....	77
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	79
4. Uji Hipotesis.....	80
a. Uji Simultan (Uji F) .....	80
b. Uji Parsial (Uji t) .....	81
E. Koefisien Determinasi .....	82
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	84
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	84
a. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	84

b.	Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	85
c.	Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	86
d.	Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara .....	87
2.	Karakteristik Responden.....	87
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	89
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	90
e.	Karakteristik Responden Berdasarkan Honor.....	91
f.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	91
3.	Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	92
a.	Etos Kerja ( $X_1$ ).....	92
b.	Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	97
c.	Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	101
d.	Produktivitas Kerja ( $Y$ ).....	105
4.	Uji Kualitas Data .....	111
a.	Uji Validitas .....	111
b.	Uji Reliabilitas .....	114
5.	Uji Asumsi Klasik.....	117
a.	Uji Normalitas Data .....	117
b.	Uji Multikolinearitas .....	120
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	121
6.	Uji Regresi Linear Berganda .....	124
7.	Uji Hipotesis .....	126
a.	Uji t (Uji Parsial).....	126
b.	Uji F (Uji Simultan) .....	129
8.	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	130
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	132
1.	Hipotesis $H_1$ .....	132
2.	Hipotesis $H_2$ .....	134
3.	Hipotesis $H_3$ .....	136
4.	Hipotesis $H_4$ .....	138

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A.	Kesimpulan.....	140
B.	Saran .....	140

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Produktivitas Kerja.....	6
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Etos Kerja .....	8
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja.....	10
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja .....	11
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	54
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian.....	64
Tabel 3.2.	Daftar Penyebaran Sampel yang Diambil di Setiap Unit Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara .....	65
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	69
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	71
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	83
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	88
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	89
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	90
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Honor .....	91
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	91
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	92
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja ( $X_{1-1}$ ).....	93
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan ( $X_{1-2}$ ) .....	94
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran ( $X_{1-3}$ ).....	95
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas ( $X_{1-4}$ ).....	96
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{2-1}$ ).....	97
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan ( $X_{2-2}$ ) .....	98
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan ( $X_{2-3}$ ) .....	99
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika ( $X_{2-4}$ ) .....	100
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif ( $X_{3-1}$ ).....	101
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan ( $X_{3-2}$ ).....	103
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ( $X_{3-3}$ ) .....	104
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan ( $Y_{1-1}$ ) .....	106
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil ( $Y_{1-2}$ ).....	107
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri ( $Y_{1-3}$ ).....	108
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu ( $Y_{1-4}$ ) .....	109
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi ( $Y_{1-5}$ ).....	110
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) .....	112
Tabel 4.25.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	113
Tabel 4.26.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	113

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	114
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ).....	115
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	115
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	116
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	116
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	119
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas .....	120
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	123
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	124
Tabel 4.36. Hasil Uji-t (Parsial).....	127
Tabel 4.37. Hasil Uji F (Simultan) .....	129
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi .....	131
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	132

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	61
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara .....	87
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas .....	117
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> .....	118
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif merupakan aset penting perusahaan yang mampu mendorong perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat. Karyawan yang bekerja dengan produktif tidak hanya menghasilkan hasil kerja yang baik namun juga menghasilkan kuantitas pekerjaan yang lebih banyak namun waktu yang lebih cepat walaupun dengan sumber daya yang seadanya. Sutrisno (2015:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Saksono (2017:98) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya dimana faktor-faktor tersebut adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Senada dengan hal tersebut, Anoraga (2018:187-188) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain adalah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Berdasarkan teori tersebut dapat

disimpulkan bahwa setidaknya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sinamo (2017:59) mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja merupakan salah satu hal sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan. Sebagai contoh masyarakat Jepang yang terkenal memiliki etos kerja yang tinggi. Mereka dengan penuh semangat akan mengerjakan seluruh beban pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya, melakukan semaksimal yang mereka bisa agar tidak mengecewakan perusahaan. Kerja mereka dianggap sebagai sesuatu yang sangat mulia, sehingga tidak heran Jepang memiliki tenaga kerja yang sangat produktif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saksono (2017:98) yang mengemukakan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi, dan Rafani (2017:7) serta Sumajouw, Adolfina, dan Uhing (2018:8) juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk karyawan yang produktif. Sutrisno (2015:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kesediaan dan kerelaan adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang menentukan produktivitas karyawan di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2018:187-188), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018:7) serta Christian, dan Farida (2016:8) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja produktif dan terus bekerja secara produktif. Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang

disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2017:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015:7) serta Purnama (2018:8) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.261, \ Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20177 merupakan kantor dari kementerian agama untuk provinsi Sumatera Utara yang membawahi 34 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dalam upaya pelayanan bidang keagamaan maupun pendidikan bidang keagamaan untuk 6 agama di Indonesia, yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu.

Adanya pandemi Covid-19 yang datang dan menyebar di Indonesia khususnya di wilayah Sumatera Utara membuat pemerintah pusat pada bulan Maret 2020 mengambil keputusan untuk melakukan *sosial distancing* yaitu menjaga jarak fisik masyarakat dalam melakukan berbagai aktivitas sehari-hari dan mengarahkan masyarakat agar menghabiskan sebagian besar aktivitasnya di rumah, yang kemudian dilanjutkan dengan *Physical Distancing*, PSBB, dan PPKM. Hal ini membuat banyak perusahaan dan instansi pemerintah menerapkan kebijakan *work from home* terhadap karyawan atau pegawainya. *Work from home* memungkinkan setiap pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya di rumah, termasuk semua pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

Sebelum adanya pandemi Covid-19, pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki produktivitas kerja yang cukup baik. Dimana, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Berbagai rencana kegiatan juga berjalan dengan baik dan lancar tanpa hambatan yang berarti. Pegawai juga memaksimalkan waktu kerja untuk mengerjakan berbagai tugasnya agar segera selesai.

Setelah adanya pandemi Covid-19, membuat instansi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara mengikuti perintah dan arahan dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah agar melakukan *sosial distancing* kepada pegawainya dengan menerapkan *work from home*. Awalnya *work from home* diterapkan setiap hari dan untuk setiap pegawai negeri sipil di instansi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hingga di bulan, Juli 2020, kebijakan *work from home* diberlakukan secara bergantian setiap harinya untuk setiap pegawai sehingga pegawai menghabiskan waktu 50% bekerja di rumah (*work from home*) dan 50% bekerja di kantor (*work from office*). Aturan ini tetap berlaku dan akan terus berlaku hingga pandemi Covid-19 dinyatakan berakhir.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penerapan *work from home* secara total menurunkan produktivitas kerja pegawai sehingga membuat instansi mengambil keputusan untuk mengurangi 50% komposisi waktu *work from home* sehingga pegawai harus tetap datang ke kantor seminggu 3 kali secara bergantian. Selama aktivitas *work from home*, tugas-tugas pegawai justru tidak terselesaikan tepat waktu dan berbagai kegiatan juga menjadi terhambat. Banyak laporan yang tidak terselesaikan dan pencarian berbagai anggaran untuk berbagai kegiatan juga menjadi terhambat. Banyak pegawai yang justru terlena dengan bekerja di rumah

dan membuat *work from home* seperti libur bekerja yang seharusnya pegawai tetap bekerja seperti biasa namun semua dilakukan di rumah. Keterlambatan penyelesaian tugas ini menunjukkan kinerja pegawai yang tidak lagi produktif, terutama jika pegawai menggunakan waktu kerja di rumah untuk bersantai dan bermalas-malasan. Suasana bekerja di rumah tanpa pengawasan membuat pegawai merasa malas untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan sering menunda-nunda pekerjaannya. Inisiatif pegawai menurun secara signifikan dan pegawai menjadi tidak berkembang. Hal ini membuat efisiensi waktu kerja di rumah yang banyak terbuang dan pekerjaan justru menjadi terbengkalai. Hal ini yang membuat instansi mengambil kebijakan untuk mengurangi komposisi waktu kerja *work from home* hingga 50% agar produktivitas pegawai kembali meningkat walaupun tidak seperti sebelum masa pandemi Covid-19, namun setidaknya agar membaik.

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada masa diberlakukannya *work from home* dan masih adanya pandemi Covid-19 menunjukkan adanya masalah pada produktivitas kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil *Pra-Survey* untuk Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai merasa <i>work from home</i> tidak menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai	3	15%	17	85%
2	Pegawai masih menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sama baiknya seperti saat masih bekerja di kantor	8	40%	12	60%
3	Pegawai selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu sama seperti saat masih bekerja di kantor.	5	25%	15	75%
4	Pegawai memaksimalkan waktu kerja di rumah dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sama seperti saat pegawai memaksimalkan waktu kerja di kantor	3	15%	17	85%

Sumber: Hasil *Pra-Survey* oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey 20 pegawai menunjukkan hanya 3 orang pegawai yang merasa *work from home* tidak menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai. Lalu 8 orang pegawai yang masih menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sama baiknya seperti saat masih bekerja di kantor. Selanjutnya, hanya 5 orang pegawai yang selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu sama seperti saat masih bekerja di kantor. Terakhir hanya terdapat 3 pegawai yang memaksimalkan waktu kerja di rumah dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sama seperti saat pegawai memaksimalkan waktu kerja di kantor. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada produktivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara selama penerapan *work from home* pada masa pandemi Covid-19 yang diidentifikasi dengan pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya sehingga menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai yang membuat produktivitas pegawai menurun.

Etos kerja sangat dibutuhkan bagi pegawai agar pegawai bersedia bekerja keras dan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan yang muncul walaupun harus bekerja di rumah, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Bekerja di rumah bukan berarti pegawai dapat bermalas-malasan. Walaupun harus bekerja di rumah, pegawai seharusnya tetap mampu bekerja lebih produktif dimana pegawai akan bekerja lebih keras dan lebih serius dalam menyelesaikan tugas yang diberikan jika memang pegawai memiliki etos kerja yang tinggi. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak dari pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang menjadi bekerja dengan sangat santai, bermalas-malasan di rumah, dan kurang antusias dalam bekerja, dimana kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya

cukup rendah selama bekerja di rumah sehingga etos kerja yang dimiliki juga menjadi rendah. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada masa diberlakukannya *work from home* dan masih adanya pandemi Covid-19 menunjukkan adanya masalah pada etos kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Etos Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai selalu memulai pekerjaan kantornya di rumah di jam yang sama seperti saat bekerja di kantor	0	0%	20	100%
2	Pegawai tetap mematuhi segala prosedur kerja walaupun tanpa pengawasan saat bekerja di rumah	7	35%	13	65%
3	Pegawai tetap sadar akan tugas dan tanggung jawab walaupun sedang bekerja di rumah dan tetap menjalankan dengan baik sama saat bekerja di kantor	6	30%	14	70%
4	Pegawai tetap siap sedia untuk menerima perintah dari pimpinan dan segera menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan saat bekerja di rumah	9	45%	11	55%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey 20 pegawai menunjukkan tidak adanya pegawai yang selalu memulai pekerjaan kantornya di rumah di jam yang sama seperti saat bekerja di kantor. Lalu hanya 7 orang pegawai yang tetap mematuhi segala prosedur kerja walaupun tanpa pengawasan saat bekerja di rumah. Selanjutnya hanya 6 orang pegawai yang tetap sadar akan tugas dan tanggung jawab walaupun sedang bekerja di rumah dan tetap menjalankan dengan baik sama saat bekerja di kantor. Terakhir terdapat hanya 9 pegawai yang tetap siap sedia untuk menerima perintah dari pimpinan dan segera menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan saat bekerja di rumah. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara selama

penerapan *work from home* pada masa pandemi Covid-19 yang diidentifikasi dengan pegawai menjadi kurang sadar dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga sering mengabaikan pekerjaannya walaupun masih di jam kerja kantor selama bekerja di rumah.

Disiplin kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara benar-benar buruk selama masa pandemi Covid-19. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang masih datang terlambat ke kantor bahkan banyak pegawai yang tetap tidak hadir bekerja walaupun saat itu status pegawai sedang WFO (*work from office*). Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan, padahal terdapat peraturan jelas bahwa pegawai harus tetap di kantor dan dilarang meninggalkan kantor jika bukan urusan pekerjaan untuk menghindari kerumunan dan mengurangi aktivitas di luar kantor dan rumah. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan pegawai dinilai kurang baik sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai seandainya waktu yang terbuang tersebut dipergunakan secara maksimal untuk pekerjaan kantor. Protokol kesehatan akhir-akhir ini tidak lagi diikuti. Hal ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang saat ini tidak lagi menggunakan masker, tidak mencuci tangan di saat masuk kantor di tempat yang disediakan, berkerumunan antar pegawai dan tidak menjaga jarak. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada masa diberlakukannya *work from home* dan masih adanya pandemi Covid-19 menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah selama masa pandemi Covid-19	2	10%	18	90%
2	Pegawai selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor dengan sungguh-sungguh termasuk protokol kesehatan	7	35%	13	65%
3	Pegawai tetap dapat bekerja dengan konsentrasi yang tinggi walau bekerja di rumah	5	25%	15	75%
4	Pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggungjawabnya walaupun sedang bekerja di rumah dan tidak ada pengawasan	5	25%	15	75%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey 20 pegawai menunjukkan hanya 2 orang pegawai yang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah selama masa pandemi Covid-19. Lalu hanya 7 orang pegawai yang selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor dengan sungguh-sungguh termasuk protokol kesehatan. Selanjutnya hanya 5 orang pegawai yang tetap dapat bekerja dengan konsentrasi yang tinggi walau bekerja di rumah. Terakhir hanya 5 pegawai yang tetap menjalankan tugas dan tanggungjawabnya walaupun sedang bekerja di rumah dan tidak ada pengawasan. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara selama penerapan *work from home* pada masa pandemi Covid-19 yang diidentifikasi dengan pegawai tidak mentaati peraturan kantor dengan hadir terlambat dan tidak mematuhi protokol kesehatan saat bekerja di kantor, serta tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya selama kerja di rumah.

Motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara seharusnya tetap tinggi walaupun pada masa pandemi Covid-19. Mengingat walaupun selama masa pandemi Covid-19 masih terdapat banyak bonus, insentif,

dan promosi pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yaitu pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Walaupun besaran insentif berkurang karena adanya berbagai potongan pada anggaran untuk biaya penanggulangan Covid-19 yang dilakukan negara. Namun hal-hal ini dirasa kurang cukup untuk memberikan pegawai motif dan harapan untuk terus berprestasi. Di saat banyak pegawai yang menjadi bermalas-malasan di masa pandemi Covid-19, justru hal ini menjadi kesempatan bagi pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya agar proses pengembangan karir pegawai menjadi lebih lancar. Pegawai justru saat ini kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat sehingga mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Rasa malas selama bekerja di rumah mengalahkan motivasi kerja pegawai yang membuat pegawai tidak terdorong untuk bekerja lebih baik untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik pula Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada masa diberlakukannya *work from home* dan masih adanya pandemi Covid-19 menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil *Pra-Survey* untuk Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja lebih baik walaupun bekerja di rumah	4	20%	16	80%
2	Pegawai tetap menunjukkan prestasi kerja yang baik walaupun bekerja di rumah agar promosi jabatan pegawai berjalan lancar	6	30%	14	70%
3	Pegawai mendapatkan insentif yang sama besar seperti sebelum pandemi Covid-19	4	20%	16	80%

Sumber: Hasil *Pra-Survey* oleh Penulis (2021)

Hasil *pra-survey* 20 pegawai menunjukkan terdapat hanya 4 orang pegawai yang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja lebih baik walaupun bekerja di rumah. Lalu hanya 6 orang pegawai yang tetap menunjukkan prestasi kerja yang baik walaupun bekerja di rumah agar promosi jabatan pegawai berjalan lancar. Terakhir hanya terdapat 4 pegawai yang mendapatkan insentif yang sama besar seperti sebelum masa pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara selama penerapan *work from home* pada masa pandemi Covid-19 yang diidentifikasi dengan pegawai kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik karena menurunnya insentif yang diterima dan tidak adanya harapan promosi jabatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian yang akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai menjadi kurang sadar dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga sering mengabaikan pekerjaannya walaupun masih di jam kerja kantor selama *work from home* pada masa Pandemi Covid-19.
2. Pegawai masih sering tidak mematuhi protokol kesehatan saat *work from office*, dan sering mengabaikan tugas dan tanggungjawabnya selama *work from home* pada masa Pandemi Covid-19.

3. Pegawai kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik karena kebijakan *work from home* pada masa Pandemi Covid-19 dan sulitnya prosedur mendapatkan promosi jabatan.
4. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya sehingga menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai yang membuat produktivitas pegawai menurun selama *work from home* pada masa Pandemi Covid-19.

### **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja ( $Y$ ).
- b. Penelitian ini dilakukan pada masa penerapan *work from home* pada masa pandemi Covid-19.
- c. Objek penelitian yang digunakan adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan tidak memiliki jabatan Eselon.
- d. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

#### **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- c. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara
- d. Apakah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

- c. Menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **b. Bagi Perusahaan**

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, maka diharapkan pihak manajemen Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan

bahan pertimbangan instansi dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai yang dimiliki.

### **c. Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Debora Vanessa Sumajouw, Adolfinia, dan Yantje Uhing pada tahun 2018 yang berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Oktober 2017 sampai Februari 2018. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan September 2021 sampai Februari 2022.
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan yang terletak di Kota Manado. Sedangkan penelitian ini dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang pegawai dan sampel yang diambil juga sebanyak 54 orang pegawai sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang tidak memiliki jabatan Eselon yang berjumlah 271 orang pegawai dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 73 orang pegawai sebagai responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Wibisono (2017:57) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sedangkan Sutrisno (2015:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, ini berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya (Gomes, 2015:77).

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain: *knowlegde* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (tingkah laku). Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari karyawan atau pekerja yang baik, ini menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Secara umum produktivitas diartikan sebagai efisien dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan, sedangkan ukuran produktivitas pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau lebih masukan yang mengeluarkan keluaran (barang dan jasa) tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

#### **b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Saksono (2017:98), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

##### 1) Etos Kerja

Merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya

sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

## 2) Disiplin Kerja

Disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.

## 3) Motivasi Kerja

Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik

Menurut Hariandja (2017:213), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

### 1) Kemampuan

Kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 2) Lingkungan Kerja

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

### 3) Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan

tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

#### 4) Gaji

Upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para pegawai menurun.

#### 5) Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dimana hal ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting dimana berkaitan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

#### 6) Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini adalah merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai.

#### 7) Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja dan juga mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Anoraga (2018:187-188) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

#### 5) Etos Kerja

Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang positif akan bekerja dengan penuh produktivitas.

#### 6) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Kesadaran karyawan atas tanggungjawab pekerjaan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan berusaha menyelesaikan tanggungjawab tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

#### 7) Komitmen Kerja

Komitmen karyawan dalam bekerja dengan menggunakan semaksimal mungkin waktu kerja yang ada untuk kepentingan perusahaan.

#### 8) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan

mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 9) Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang akan mendorong produktivitas.

#### 10) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain.

#### 11) Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 12) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. Seperti ketersediaan bahan baku, peralatan utama produksi, peralatan pendukung, dan area produksi

#### 13) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

#### 14) Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

#### 15) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dari produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

### **c. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Yuli (2015:132), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut Ravianto (2015:165) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

- 1) *Physical Productivity*

Yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

- 2) *Value Productivity*

Yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2015:110) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

- 2) Meningkatkan Hasil

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

### 4) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

### 5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Simamora (2018:612) mengemukakan indikator pengukuran produktivitas meliputi:

#### 1) Kuantitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kualitas hasil pekerjaan yang berhasil diselesaikan yang sesuai dengan standar atau keinginan atasan.

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan

## 2) Kualitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan

## 3) Ketepatan Waktu

Tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai target waktu penyelesaian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

## 2. Etos Kerja

### a. Pengertian Etos Kerja

Etos adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut Tasmara (2017:20) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan

memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Sedangkan menurut Pelly & Menanti (2017:12) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Menurut kamus Webster dalam Sinamo (2017:59) etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi. Sedangkan menurut Sinamo (2017:59) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma yang dimaksud di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Richard (2015:69) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Senada dengan itu, Wirawan (2015:72) mengungkapkan bahwa Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan etos kerja dalam penelitian ini adalah konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

#### **b. Etos Kerja Profesional**

Menurut Sinamo (2017:60), bahwa terdapat delapan etos kerja profesional yang mampu menjadi navigasi mencapai sukses, yaitu:

### 1) Kerja adalah Rahmat

Apa pun pekerjaan seseorang, entah pengusaha, karyawan kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu seseorang terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.

Bakat dan kecerdasan yang memungkinkan seseorang bekerja adalah anugerah. Dengan bekerja, setiap tanggal muda seseorang menerima gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja seseorang punya banyak teman dan kenalan, punya kesempatan untuk menambah ilmu dan wawasan, dan masih banyak lagi. Semua itu anugerah yang patut disyukuri. Sungguh kelewatan jika seseorang merespon semua rahmat itu dengan kerja yang ogah-ogahan.

### 2) Kerja adalah Amanah

Apapun pekerjaan seseorang semua adalah amanah. Seyogyanya seseorang menjalankan amanah tersebut dengan sebaik mungkin. Kerja bukanlah sekedar pengisi waktu tapi perintah Tuhan. "Amanat itu mendatangkan rezeki, sedangkan khianat itu mendatangkan kemiskinan". Etos ini membuat seseorang bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

### 3) Kerja adalah Panggilan

Jika pekerjaan atau profesi seseorang disadari sebagai panggilan, seseorang bisa berucap pada diri seseorang sendiri, "*I do my best!*"

Dengan begitu seseorang tidak akan merasa puas jika hasil karya seseorang kurang baik mutunya.

#### 4) Kerja adalah Aktualisasi

Aktualisasi diri artinya pengungkapan atau pernyataan diri seseorang, yang harus diaktualisasikan yaitu: kemampuan seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, disiplin, kemauan untuk maju, tunjukkanlah terlebih dulu kualitas pekerjaan yang anda lakukan sebelum anda, dan menuntut terlalu banyak untuk menerima imbalan yang besar karena kerja adalah aktualisasi diri.

Meski kadang membuat lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat seseorang merasa ada. Bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk bengong tanpa pekerjaan.

#### 5) Kerja adalah Ibadah

Seperti halnya aktivitas keseharian seorang muslim, kerja juga harus diniatkan dan berorientasi ibadah kepada Tuhan. Dengan kata lain, setiap aktivitas yang seseorang lakukan hakikatnya mencari keridhoan Tuhan semata. Setiap ibadah kepada Tuhan harus direalisasikan dalam bentuk tindakan, sehingga bagi seorang yang beragama aktivitas bekerja juga mengandung nilai ibadah. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat seseorang bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

#### 6) Kerja adalah Seni

Kesadaran ini membuat seseorang bekerja dengan santai seperti halnya melakukan hobi. Dengan mengungkapkannya melalui dan

menggunakan medium dan materi pekerjaan seseorang seperti komputer, kertas, pena, suara, ruangan, papan tulis, meja, kursi, atau apapun alat materi kerja seseorang. Materi kerja di atas diolah secara kreatif dan imajinatif dalam peristiwa kerja dengan memanfaatkan tidak saja nilai warna, tetapi terutama nilai estetikanya.

#### 7) Kerja adalah Kehormatan

Karena tidak semua orang bisa diberi kepercayaan untuk melakukan suatu pekerjaan seperti yang Anda terima saat ini. Kerja bukanlah masalah uang semata, namun lebih mendalam mempunyai sesuatu arti bagi hidup seseorang. Kadang mata seseorang menjadi "hijau" melihat uang, sampai akhirnya melupakan apa arti pentingnya kebanggaan profesi yang seseorang miliki. Bukan masalah tinggi rendah atau besar kecilnya suatu profesi, namun yang lebih penting adalah etos kerja, dalam arti penghargaan terhadap apa yang seseorang kerjakan. Sekecil apapun yang seseorang kerjakan, sejauh itu memberikan rasa bangga di dalam diri, maka itu akan memberikan arti besar. Seremeh apapun pekerjaan seseorang, itu adalah sebuah kehormatan. Jika seseorang bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan yang lain yang lebih besar akan datang kepada seseorang.

#### 8) Kerja adalah Pelayanan

Manusia diciptakan dengan dilengkapi oleh keinginan untuk berbuat baik. Apa pun pekerjaan seseorang, pedagang, polisi, bahkan

penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Delapan etos kerja tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak didasarkan atas perintah atasan melainkan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilaksanakan dengan penuh kejujuran. Jadi, jika seseorang atau suatu organisasi, komitmen menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

### **c. Aspek-Aspek Etos Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:93), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik sebagai indikator etos kerja, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

#### **1) Keahlian Interpersonal**

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi

yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan

## 2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

## 3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu

perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Etos kerja dapat menjadi positif atau negatif. Etos kerja positif sebagai proses membuat pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik dan merupakan sebuah komitmen diri untuk memberikan yang terbaik kepada lembaga dimana karyawan tersebut bekerja. Etos kerja negatif yang terdapat pada aura karyawan menyebabkan kepala, rekan kerja dan masyarakat enggan untuk dekat dan bergaul dengan baik, karena tidak memiliki nilai tambah, merusak cita pekerjaan dan kepercayaan mereka akan hilang. Oleh karena itu, karyawan seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan perusahaannya dengan baik.

#### **d. Indikator Etos Kerja**

Sinamo (2017:62) menjelaskan bahwa etos kerja karyawan dapat diukur dari indikator:

##### **1) Antusias Kerja**

Tingkat antusias karyawan dalam bekerja untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2) Kepatuhan

Tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan.

3) Kesadaran

Tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan yang harus dikerjakan dengan hasil yang sebaik-baiknya

4) Loyalitas

Tingkat kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa berpikir untuk berpindah ke perusahaan lainnya.

Sedarmayanti (2015:96) mengungkapkan bahwa indikator etos kerja terdiri dari:

1) Kesadaran

Karyawan menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja dan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya agar menghindari kekecewaan perusahaan.

2) Semangat

Rasa semangat dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dari hari ke hari

3) Kemauan

Kemauan karyawan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik baik dari segi kemampuan dan hasil kerja.

#### 4) Disiplin Kerja

Kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel etos kerja dalam penelitian ini adalah antusias kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Nitisemito (2018:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno

(2015:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Disiplin membentuk suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin**

Handoko (2018:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

##### 1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2018:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

### **c. Pentingnya Kedisiplinan**

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer

selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan

menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

##### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno (2015:89) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

2) Ketaatan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak

melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

#### 4) Etika

Etika yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Sastrohadiwiryono (2017:293) menjelaskan indikator dalam mengukur disiplin kerja antara lain:

##### 1) Tanggung Jawab

Kemampuan dalam menjalankan tugas dan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

##### 2) Sikap

Peraturan dasar tentang berpakaian, standar kerja, dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

##### 3) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2018:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2017:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

##### *1) The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

**c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi**

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

## 2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

### a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

### b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

### c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

### d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecendrungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

## 3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi**

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya dia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non-materil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

### 3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

#### a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2018:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

##### 1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

##### 2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

##### 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Hasibuan (2017:142) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengidentifikasi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Dorongan Mencapai Tujuan

Suatu motif yang ingin dicapai oleh karyawan sehingga mampu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Semangat Kerja

Bergairahnya karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan rasa semangat karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya.

3) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu atau diperintah oleh atasan.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah saat bekerja

5) Rasa Tanggung Jawab

Sikap karyawan yang berani bertanggungjawab terhadap apa yang karyawan lakukan saat bekerja dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Yulia Ningsih, Anggo Rudi, dan Yudi Rafani (2017)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)	Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang
2	Debora Vanessa Sumajouw, Adolfina, dan Yantje Uhing (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan	Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Sedangkan keempat variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.
4	Suwardi, dan Amin Wahyudi. (2017)	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di	Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian adalah: komunikasi, disiplin, dan tanggung jawab mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.				Dinas Pendidikan Kabupaten Polokarto Sukoharjo.
5	Fitri Afriyani Christian, dan Lena Farida. (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu
6	Reski. (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu	Lingkungan Kerja dan Disiplin	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.
7	Sulastri Pratiwi (2015)	Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo	Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
8	Ridwan Purnama (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap	Motivasi Kerja dan Disiplin	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Kerja			disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
9	Bin Wang Yukun Liu Jing Qian Sharon K. Parker (2020)	<i>Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective</i>	-	<i>Work Productivity</i>	<i>Qualitative Analysis</i>	<i>Specifically, social support was positively correlated with lower levels of all remote working challenges; job autonomy negatively related to loneliness; workload and monitoring both linked to higher work-home interference; and workload additionally linked to lower procrastination. Self-discipline was a significant moderator of several of these relationships. We discuss the implications of our research for the pandemic and beyond.</i>
10	Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wiyayati Wardoyo, dan Priyono (2021)	<i>he Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets</i>	<i>Motivation and Discipline Work</i>	<i>Work Productivity</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Result from this study is the hypothesis that motivational effect on work produktivity in office environments market Tona'an Bangkalan district rejected. While the hypethesis disipline influential work on employee productivity in office environments tona.an market Bangkalan Received.</i>
11	Henni Zainal (2017)	<i>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity</i>	<i>Work Motivation and Disciplin</i>	<i>Work Productivity</i>	Regresi Linear Berganda	<i>This study showed that employee motivation and discipline are working together significantly influencing the productivity. This study used a quantitative research method for data analysis by surveying examining</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<i>the relationship between the variables. Consequently, this research investigated the relationship between the variables, consists of the relationship between motivation and discipline as the independent variable and worked productivity dependent variable.</i>
12	Tentama, Sukei, Mulasari, & Sulistyawati (2019)	<i>The role of Work Motivation and Work Support and Their Implication Towards Work Productivity in Woman Workers</i>	<i>Work Motivation and Work Support</i>	<i>Work Productivity</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results showed that there was a very significant contribution between work motivation and work support for work productivity. The effect of work support on work productivity is more dominant than the effect of work motivation on woman workers at University X.</i>
13	Sparsh Johari and Kumar Neeraj Jha (2020)	<i>Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Labor Productivity</i>	Qualitative Analysis	<i>The study concludes that by increasing the motivation of workers, their productivity and their probability of staying and working at one particular site increase substantially. In this way, the findings can help training providers focus on and improve the significant motivational attributes of workers influencing CLP at construction sites.</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Manullang dan Pakpahan (2014:23) menjelaskan bahwa kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah berdasarkan tinjauan pustaka.

Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

### **1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sinamo (2017:59) mengungkapkan bahwa etos kerja adalah konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja merupakan salah satu hal sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan. Sebagai contoh masyarakat Jepang yang terkenal memiliki etos kerja yang tinggi. Mereka dengan penuh semangat akan mengerjakan seluruh beban pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya, melakukan semaksimal yang mereka bisa agar tidak mengecewakan perusahaan. Kerja mereka anggap sebagai sesuatu yang sangat mulia, sehingga tidak heran Jepang memiliki tenaga kerja yang sangat produktif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saksono (2017:98) yang mengemukakan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2018:187-188) yang mengungkapkan bahwa etos kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2015:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kesediaan dan kerelaan adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang menentukan produktivitas karyawan di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2018:187-188), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

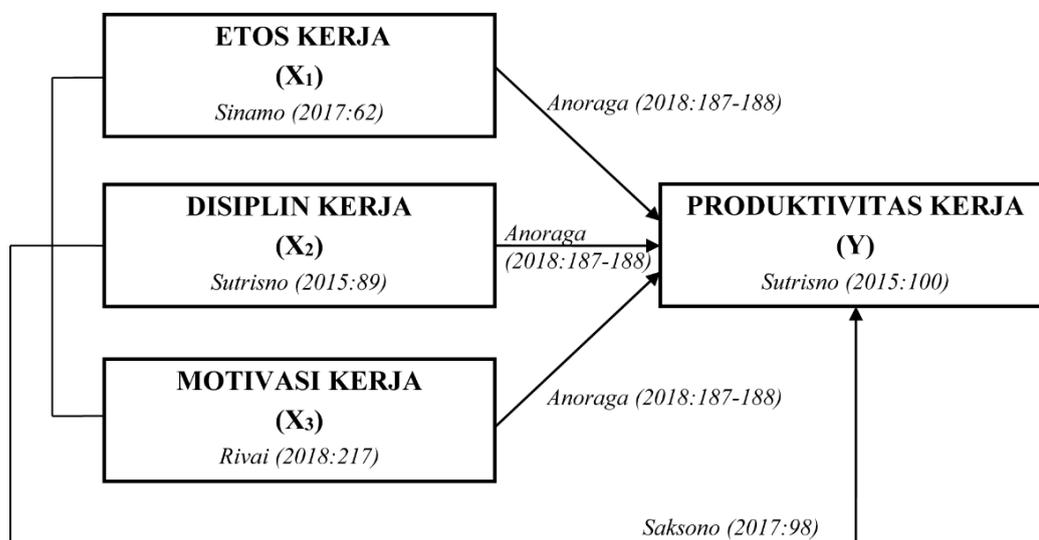
Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2017:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Anoraga (2018:187-188) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Saksono (2017:98) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, yaitu faktor etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Senada dengan teori tersebut, Anoraga (2018:187-188) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, 3 di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Teori ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) yang membuktikan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti

di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

#### D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

##### 1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

**2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

**3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

**4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan (Manullang dan Pakpahan, 2014:19)

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.261, KM. 7, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

##### **2. Waktu Penelitian**

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Observasi Awal		■	■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Revisi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Persiapan Instrumen Penelitian										■														
7	Pengumpulan Data											■	■												
8	Pengolahan Data													■											
9	Analisis dan Evaluasi														■										
10	Penulisan Laporan															■	■	■							
11	Revisi dan Evaluasi																■	■	■	■					
12	Sidang Meja Hijau																						■		

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berstatus pegawai negeri sipil yang saat ini berjumlah 271 orang pegawai. Sehingga anggota populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 271 orang pegawai negeri sipil.

### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2014:71) menjelaskan

penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1+N e^2} = \frac{271}{1+271(0.10^2)} = \frac{271}{1+271 (0.01)} = \frac{271}{3,71} = 73,04$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 73,04 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 73 buah sampel, nilai 73 didapat dari pembulatan 73,04 hasil perhitungan dengan rumus Slovin. Adapun penyebaran sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Daftar Penyebaran Sampel yang Diambil di Setiap Unit Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

No	Bagian	Jumlah
1	Ruangan Kepala Kanwil	3
2	Ruangan Bagian Tata Usaha	2
3	Subbagian Perencanaan, Data, dan Informasi	3
4	Subbagian Keuangan dan Barang Milik Negara	5
5	Subbagian Kepegawaian dan Hukum	4

No	Bagian	Jumlah
6	Subbagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kerukunan Umat Beragama	4
7	Subbagian Umum dan Hubungan Masyarakat	4
8	Bidang Pendidikan Madrasah	7
9	Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	5
10	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah	6
11	Bidang Urusan Agama Islam	6
12	Bidang Penerangan Agama Islam, dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf	6
13	Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen	6
14	Pembimbing Masyarakat Katolik	4
15	Pembimbing Masyarakat Hindu	2
16	Pembimbing Masyarakat Buddha	2
17	Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)	4
<b>Total</b>		<b>73</b>

*Sumber: Oleh Penulis (2021)*

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dimaksud adalah:

- a. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Tidak menduduki posisi manajerial atau jabatan Eselon.
- c. Telah bertugas di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera setidaknya 1 (satu) tahun.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam

pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

#### **a. Variabel Terikat (Y)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah produktivitas kerja yaitu rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja (Sutrisno, 2015:98).

#### **b. Variabel Bebas (X)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya

perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Etos Kerja ( $X_1$ )

Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2017:24).

2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja (Sutrisno, 2015:86).

3) Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan (Rivai, 2018:215).

## 2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	<p>Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.</p> <p>Sinamo (2017:59)</p>	<p>1. Antusias Kerja 2. Kepatuhan 3. Kesadaran 4. Loyalitas</p> <p>Sinamo (2017:62)</p>	<p>1. Tingkat antusias karyawan dalam bekerja untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>2. Tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan.</p> <p>3. Tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan yang harus dikerjakan dengan hasil yang sebaik-baiknya.</p> <p>4. Tingkat kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa berpikir untuk berpindah ke perusahaan lainnya.</p> <p>Sinamo (2017:62)</p>	Likert
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	<p>Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.</p> <p>Sutrisno (2015:86)</p>	<p>1. Absensi 2. Ketaatan 3. Kewaspadaan 4. Etika</p> <p>Sutrisno (2015:89)</p>	<p>1. Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi</p> <p>2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>3. Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.</p> <p>4. Etika yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.  Sutrisno (2015:89)	
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.  Rivai (2018:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif  Rivai (2018:217)	1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. 2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.  Rivai (2018:217)	Likert
4	Produktivitas Kerja (Y)	Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.  Sutrisno (2015:98).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efisiensi  Sutrisno (2015:100)	1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai 3. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja 4. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 5. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.  Sutrisno (2015:110)	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi

penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas

instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Manullang dan Pakpahan (2014:93).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang

dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

### a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t an uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini

diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (uji histogram dan P-P Plot) dan analisis statistik yaitu (uji Kolmogorov-Smirnov).

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman

pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1)  $VIF > 10$  artinya memiliki masalah multikolinieritas
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak memiliki masalah multikolinieritas

Ketentuan lain untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dengan ketentuan: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) *Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya memiliki masalah multikolinieritas
- 2) *Tolerance value*  $> 0.1$ , artinya tidak memiliki masalah multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R^2)$$

Dimana  $R^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar, menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### 3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Produktivitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Variabel Bebas Etos Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Disiplin Kerja

$X_3$  = Variabel Bebas Motivasi Kerja

$e$  = *Error term* (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai  $t_{hitung}$  positif:

1) Terima Ho (Tolak Ha) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$

2) Terima Ha (Tolak Ho) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$

Untuk nilai  $t_{hitung}$  negatif:

1) Terima Ho (Tolak Ha) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$

2) Terima Ha (Tolak Ho) jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

(Sugiyono, 2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar =

-1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Pada saat berdirinya Kementerian Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya waktu itu Mr. Tengku Moch. Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H. Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H. Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator Jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala-Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K. Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya.

Sesudah kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementerian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H. Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul

Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H. Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangani Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat.

**b. Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

1) Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin.

2) Misi

Misi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara:

- a) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- b) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- c) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.

- d) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- e) Mewujudkan tata kelola ke pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

**c. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

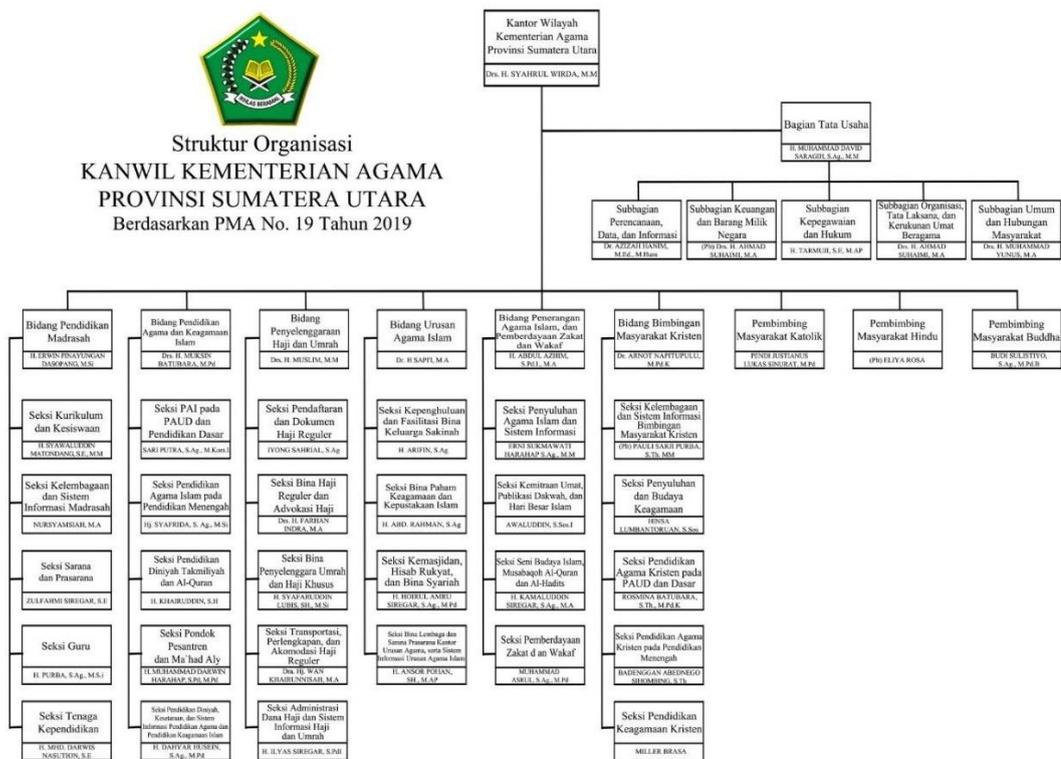
- 1) Perumusan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi
- 2) Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat islam, pelayanan haji dan umroh, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid serta urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat kristen, katolik, hindu serta budha sesuai dengan peraturan undang-undang.
- 3) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
- 4) Pembinaan kerukunan umat beragama
- 5) Mengoordinasikan perencanaan, pengendalian dan pengawasan program, daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.

- 6) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.

**d. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Struktur Organisasi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera

Utara dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Sumber: Honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara (2021)

**2. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 73 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan, honor, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	38	52,1
	Wanita	35	47,9
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 38 responden (52,1%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 35 responden (47,9%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa jumlah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria namun dengan selisih yang tidak besar.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 25 Tahun	2	2,7
	26 - 30 Tahun	7	9,6
	31 - 35 Tahun	12	16,4
	36 - 40 Tahun	15	20,5
	41 - 45 Tahun	16	21,9
	46 - 50 Tahun	10	13,7
	51 - 55 Tahun	8	11,0
	Di Atas 55 Tahun	3	4,1
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 2 responden (2,7%) berusia di bawah 25 tahun, sebanyak 7 responden (9,6%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 12 responden (16,4%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 15 responden (20,5%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 16 responden (21,9%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 10 responden (13,7%) berusia di antara 46-50 tahun, sebanyak 8 responden (11,0%) berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya sebanyak 3 responden (4,1%) berusia di antara diatas 55 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang berusia di antara 41-45 tahun menjadi pegawai yang paling dominan yaitu sebesar 21,9%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	13,7
	D3	5	6,8
	S1	43	58,9
	S2	15	20,5
	S3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 10 responden (13,7%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 5 responden (6,8%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 43 responden (58,9%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 15 responden (20,5%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada

penelitian ini pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 58,9%.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

	<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Golongan	II/a	2	2,7
	II/b	5	6,8
	II/c	3	4,1
	II/d	5	6,8
	III/a	8	11,0
	III/b	15	20,5
	III/c	14	19,2
	III/d	12	16,4
	IV/a	9	12,3
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 2 responden (2,7%) memiliki golongan II/a, 5 responden (6,8%) memiliki golongan II/b, 3 responden (4,1%) memiliki golongan II/c, 5 responden (6,8%) memiliki golongan II/d, 8 responden (11,0%) memiliki golongan III/a, 15 responden (20,5%) memiliki golongan III/b, 14 responden (19,2%) memiliki golongan III/c, 12 responden (16,4%) memiliki golongan III/d, dan sisanya sebanyak 9 responden (12,3%) memiliki golongan IV/a. Pada penelitian ini pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang memiliki golongan III/b merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 20,5%.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

Karakteristik responden berdasarkan honor pegawai dapat dilihat pada

Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Honor	Kurang dari Rp. 4 Juta	4	5,5
	Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta	9	12,3
	Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta	25	34,2
	Rp. 8 Juta - Rp. 10 Juta	26	35,6
	Lebih dari Rp. 10 Juta	9	12,3
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 4 responden (5,5%) memiliki honor kurang dari Rp. 4 Juta, sebanyak 9 responden (12,3%) memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 6 Juta, sebanyak 25 responden (34,2%) memiliki honor di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta, sebanyak 26 responden (35,6%) memiliki honor di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta, dan sisanya sebanyak 9 responden (12,3%) memiliki honor lebih dari Rp. 10 Juta. Pada penelitian ini pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang memiliki honor di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 35,6%.

#### f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan pernikahan dapat dilihat pada

Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	11	15,1
	Menikah	58	79,5
	Janda/Duda	4	5,5
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 11 responden (15,1%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 58 responden (79,5%) berstatus menikah, dan sisanya 4 orang responden (5,5%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 79,5%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

Tabel 4.7 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

#### a. Etos Kerja ( $X_1$ )

Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Antusias Kerja ( $X_{1-1}$ ), Kepatuhan ( $X_{1-2}$ ), Kesadaran ( $X_{1-3}$ ), dan Loyalitas ( $X_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja (X<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu bekerja dengan penuh semangat walaupun bekerja di rumah		Pegawai selalu berusaha untuk tidak mengecewakan atasan dengan bekerja sebaik mungkin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,7
Tidak Setuju	5	6,8	4	5,5
Kurang Setuju	4	5,5	19	26,0
Setuju	33	45,2	37	50,7
Sangat Setuju	31	42,5	11	15,1
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2329</b>		<b>3,6986</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Antusias Kerja (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu bekerja dengan penuh semangat walaupun bekerja di rumah”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2329 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu bekerja dengan penuh semangat walaupun bekerja di rumah.
- 2) Untuk item “Pegawai selalu berusaha untuk tidak mengecewakan atasan dengan bekerja sebaik mungkin”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 11 responden (15,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6986 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang selalu berusaha untuk tidak mengecewakan atasan dengan bekerja sebaik mungkin.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan (X<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu memulai pekerjaan kantornya di rumah di jam yang sama seperti saat bekerja di kantor		Pegawai mematuhi segala perintah yang diberikan atasan walaupun tanpa pengawasan saat bekerja di rumah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	2	2,7
Tidak Setuju	2	2,7	5	6,8
Kurang Setuju	5	6,8	6	8,2
Setuju	34	46,6	33	45,2
Sangat Setuju	31	42,5	27	37,0
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2603</b>		<b>4,0685</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kepatuhan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu memulai pekerjaan kantornya di rumah di jam yang sama seperti saat bekerja di kantor”, sebanyak 34 responden (46,6%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2603 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu memulai pekerjaan kantornya di rumah di jam yang sama seperti saat bekerja di kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai mematuhi segala perintah yang diberikan atasan walaupun tanpa pengawasan saat bekerja di rumah”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 27 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0685 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mematuhi segala perintah yang diberikan atasan walaupun tanpa pengawasan saat bekerja di rumah.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran (X<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menyadari bahwa sebagai pegawai yang baik maka tidak boleh mengecewakan kantor		Pegawai tetap sadar akan tugas dan tanggung jawab walaupun sedang bekerja di rumah dan tetap menjalankan dengan baik sama saat bekerja di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	3	4,1	4	5,5
Kurang Setuju	5	6,8	10	13,7
Setuju	42	57,5	27	37,0
Sangat Setuju	22	30,1	32	43,8
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1096</b>		<b>4,1918</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kesadaran (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menyadari bahwa sebagai pegawai yang baik maka tidak boleh mengecewakan kantor”, sebanyak 42 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan 22 responden (30,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1096 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang menyadari bahwa sebagai pegawai yang baik maka tidak boleh mengecewakan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai tetap sadar akan tugas dan tanggung jawab walaupun sedang bekerja di rumah dan tetap menjalankan dengan baik sama saat bekerja di kantor”, sebanyak 27 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1918 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tetap sadar akan tugas dan tanggung jawab walaupun sedang bekerja di

rumah dan tetap menjalankan dengan baik sama saat bekerja di kantor

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas ( $X_{1.4}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu menjaga nama baik kantor baik di lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor		Pegawai tetap siap sedia untuk menerima perintah dari pimpinan dan segera menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan saat bekerja di rumah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	2	2,7
Kurang Setuju	5	6,8	7	9,6
Setuju	37	50,7	39	53,4
Sangat Setuju	27	37,0	24	32,9
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1644</b>		<b>4,1370</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Loyalitas (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu menjaga nama baik kantor baik di lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1644 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang selalu menjaga nama baik kantor baik di lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai tetap siap sedia untuk menerima perintah dari pimpinan dan segera menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan saat bekerja di rumah”, sebanyak 39 responden (53,4%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1370 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tetap siap sedia untuk menerima perintah dari pimpinan dan segera menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan saat bekerja di rumah.

#### b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi ( $X_{2-1}$ ), Ketaatan ( $X_{2-2}$ ), Kewaspadaan ( $X_{2-3}$ ), dan Etika ( $X_{2-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{2.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki riwayat kehadiran yang baik selama masa pandemi Covid-19		Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah selama masa pandemi Covid-19	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,7	5	6,8
Kurang Setuju	4	5,5	6	8,2
Setuju	32	43,8	34	46,6
Sangat Setuju	34	46,6	28	38,4
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,3151</b>		<b>4,1644</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Absensi (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat kehadiran yang baik selama masa pandemi Covid-19”, sebanyak 32 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan 34 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-

benar memiliki riwayat kehadiran yang baik selama masa pandemi Covid-19.

- 2) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah selama masa pandemi Covid-19”, sebanyak 34 responden (46,6%) menyatakan setuju, dan 28 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1644 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah selama masa pandemi Covid-19.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor dengan sungguh-sungguh termasuk protokol kesehatan		Pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,7
Tidak Setuju	3	4,1	2	2,7
Kurang Setuju	6	8,2	4	5,5
Setuju	30	41,1	33	45,2
Sangat Setuju	34	46,6	32	43,8
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,3014</b>		<b>4,2466</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor dengan sungguh-sungguh termasuk protokol kesehatan”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 34 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3014 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa pegawai benar-benar selalu mentaati segala peraturan di kantor dengan sungguh-sungguh termasuk protokol kesehatan.

- 2) Untuk item “Pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mentaati norma sosial yang berlaku di kantor.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan (X<sub>2.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tetap dapat bekerja dengan konsentrasi yang tinggi walau bekerja di rumah		Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,4
Tidak Setuju	3	4,1	2	2,7
Kurang Setuju	16	21,9	5	6,8
Setuju	28	38,4	35	47,9
Sangat Setuju	26	35,6	30	41,1
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0548</b>		<b>4,2466</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kewaspadaan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tetap dapat bekerja dengan konsentrasi yang tinggi walau bekerja di rumah”, sebanyak 28 responden (38,4%) menyatakan setuju, dan 26 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0548 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tetap dapat bekerja dengan konsentrasi yang tinggi walau bekerja di rumah.

- 2) Untuk item “Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 30 responden (41,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika (X<sub>2.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggungjawabnya walaupun sedang bekerja di rumah dan tidak ada pengawasan		Pegawai menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	4	5,5
Kurang Setuju	6	8,2	3	4,1
Setuju	36	49,3	41	56,2
Sangat Setuju	29	39,7	24	32,9
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2466</b>		<b>4,1370</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Etika (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggungjawabnya walaupun sedang bekerja di rumah dan tidak ada pengawasan”, sebanyak 36 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tetap menjalankan

tugas dan tanggungjawabnya walaupun sedang bekerja di rumah dan tidak ada pengawasan.

- 2) Untuk item “Pegawai menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain”, sebanyak 41 responden (56,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1370 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain.

### c. Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator terdiri dari Motif ( $X_{3-1}$ ), Harapan ( $X_{3-2}$ ), dan Insentif ( $X_{3-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif ( $X_{3.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Pegawai akan mendapatkan peningkatan status sosial di masyarakat jika terus bekerja di kantor ini		Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja lebih baik walaupun bekerja di rumah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0	1	1,4
Tidak Setuju	6	8,2	4	5,5	1	1,4
Kurang Setuju	11	15,1	7	9,6	5	6,8
Setuju	33	45,2	37	50,7	41	56,2
Sangat Setuju	22	30,1	25	34,2	25	34,2
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,9452</b>		<b>4,1370</b>		<b>4,2055</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Motif (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 22 responden (30,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9452 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.
- 2) Untuk item “Pegawai akan mendapatkan peningkatan status sosial di masyarakat jika terus bekerja di kantor ini”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (34,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1370 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang akan mendapatkan peningkatan status sosial di masyarakat jika terus bekerja di kantor ini.
- 3) Untuk item “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja lebih baik walaupun bekerja di rumah”, sebanyak 41 responden (56,2%) menyatakan setuju, dan 25 responden (34,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2055 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja lebih baik walaupun bekerja di rumah.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X<sub>3.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini		Pegawai tetap menunjukkan prestasi kerja yang baik walaupun bekerja di rumah agar promosi jabatan pegawai berjalan lancar		Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,1	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	9	12,3	2	2,7	4	5,5
Kurang Setuju	6	8,2	4	5,5	3	4,1
Setuju	30	41,1	35	47,9	36	49,3
Sangat Setuju	25	34,2	31	42,5	29	39,7
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,8904</b>		<b>4,2740</b>		<b>4,2055</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Harapan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 25 responden (34,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8904 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini.
- 2) Untuk item “Pegawai tetap menunjukkan prestasi kerja yang baik walaupun bekerja di rumah agar promosi jabatan pegawai berjalan lancar”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2740 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tetap menunjukkan

prestasi kerja yang baik walaupun bekerja di rumah agar promosi jabatan pegawai berjalan lancar.

- 3) Untuk item “Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus menunjukkan prestasi kerja yang baik”, sebanyak 36 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2055 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus menunjukkan prestasi yang baik.

. Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X<sub>3.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai diberikan insentif yang besar jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik		Pegawai mendapatkan insentif yang sama besar seperti sebelum masa pandemi Covid-19		Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor walaupun pada sama pandemi Covid-19	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	4	5,5	0	0,0	3	4,1
Kurang Setuju	5	6,8	5	6,8	5	6,8
Setuju	40	54,8	35	47,9	27	37,0
Sangat Setuju	24	32,9	31	42,5	37	50,7
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1507</b>		<b>4,2740</b>		<b>4,3151</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Insentif (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diberikan insentif yang besar jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik”, sebanyak 40 responden (54,8%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1507 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang diberikan insentif yang besar jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik.

- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan insentif yang sama besar seperti sebelum masa pandemi Covid-19”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2740 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan insentif yang sama besar seperti sebelum masa pandemi Covid-19.
- 3) Untuk item “Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor walaupun pada masa pandemi Covid-19”, sebanyak 27 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (50,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor walaupun pada masa pandemi Covid-19.

#### **d. Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel Produktivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kemampuan ( $Y_{1-1}$ ), Meningkatkan Hasil ( $Y_{1-2}$ ), Pengembangan Diri ( $Y_{1-3}$ ), Mutu ( $Y_{1-4}$ ), dan Efisiensi ( $Y_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.23.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kantor		Pegawai merasa work from home tidak menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai sehingga tidak mengganggu kemampuan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	4	5,5
Kurang Setuju	4	5,5	6	8,2
Setuju	33	45,2	30	41,1
Sangat Setuju	32	43,8	32	43,8
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2466</b>		<b>4,2055</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kemampuan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kantor”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa work from home tidak menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai sehingga tidak mengganggu kemampuan pegawai”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2055 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-

benar merasa *work from home* tidak menumbuhkan rasa malas pada diri pegawai sehingga tidak mengganggu kemampuan pegawai.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil (Y<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat walaupun sedang bekerja di rumah		Pegawai masih menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sama baiknya seperti saat masih bekerja di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	2	2,7
Kurang Setuju	6	8,2	8	11,0
Setuju	29	39,7	31	42,5
Sangat Setuju	36	49,3	31	42,5
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,3425</b>		<b>4,2192</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Meningkatkan Hasil (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat walaupun sedang bekerja di rumah”, sebanyak 29 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 36 responden (49,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3425 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat walaupun sedang bekerja di rumah.
- 2) Untuk item “Pegawai masih menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sama baiknya seperti saat masih bekerja di kantor”, sebanyak 31 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan

31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2192 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar masih menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sama baiknya seperti saat masih bekerja di kantor.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (Y<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran selama masa <i>work from home</i>		Pegawai selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan pegawai semakin berkembang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,4
Tidak Setuju	4	5,5	1	1,4
Kurang Setuju	11	15,1	4	5,5
Setuju	30	41,1	35	47,9
Sangat Setuju	28	38,4	32	43,8
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1233</b>		<b>4,3151</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengembangan Diri (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran selama masa *work from home*”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 28 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1233 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran selama masa *work from home*.

- 2) Untuk item “Pegawai selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan pegawai semakin berkembang”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan pegawai semakin berkembang.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu (Y<sub>1.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor		Pegawai tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,7	3	4,1
Kurang Setuju	5	6,8	5	6,8
Setuju	36	49,3	31	42,5
Sangat Setuju	29	39,7	34	46,6
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,2329</b>		<b>4,3151</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mutu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor”, sebanyak 36 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2329 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-

benar memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor.

- 2) Untuk item “Pegawai tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan pegawai”, sebanyak 31 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 34 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan pegawai.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y<sub>1.5</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu sama seperti saat masih bekerja di kantor		Pegawai memaksimalkan waktu kerja di rumah dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sama seperti saat pegawai memaksimalkan waktu kerja di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	0	0,0
Kurang Setuju	4	5,5	6	8,2
Setuju	42	57,5	35	47,9
Sangat Setuju	23	31,5	31	42,5
Total	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1233</b>		<b>4,3014</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Efisiensi (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu sama seperti saat masih bekerja di kantor”, sebanyak 42 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (31,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1233 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu sama seperti saat masih bekerja di kantor.

- 2) Untuk item “Pegawai memaksimalkan waktu kerja di rumah dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sama seperti saat pegawai memaksimalkan waktu kerja di kantor”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3014 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memaksimalkan waktu kerja di rumah dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sama seperti saat pegawai memaksimalkan waktu kerja di kantor.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### **a. Uji Validitas**

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,633	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,570	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,864	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,560	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,814	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,511	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,763	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,813	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,707	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,614	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,590	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,742	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,491	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,786	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,793	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,693	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,521	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,614	0,3	Valid
3	$X_{3-1,3}$	0,795	0,3	Valid
4	$X_{3-2,1}$	0,562	0,3	Valid
5	$X_{3-2,2}$	0,736	0,3	Valid
6	$X_{3-2,3}$	0,760	0,3	Valid
7	$X_{3-3,1}$	0,689	0,3	Valid
8	$X_{3-3,2}$	0,779	0,3	Valid
9	$X_{3-3,3}$	0,625	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan

bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,802	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,605	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,746	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,555	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,496	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,827	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,822	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,547	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,859	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,716	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan

konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,898	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,907. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas..

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,895	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,895. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,897	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,897. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,918	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,914. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada

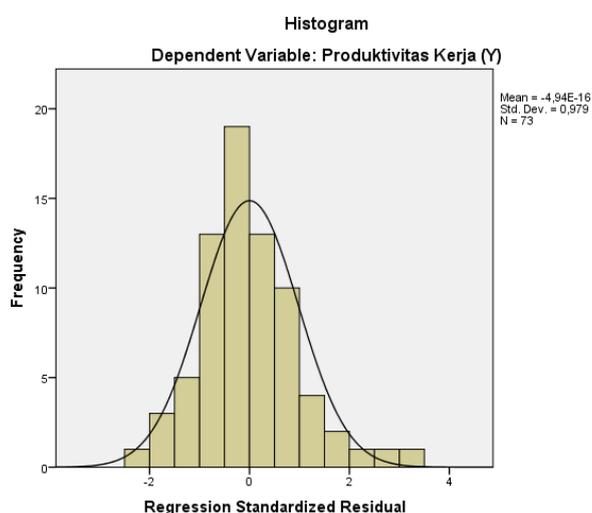
variabel Produktivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Kurva Histogram

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:

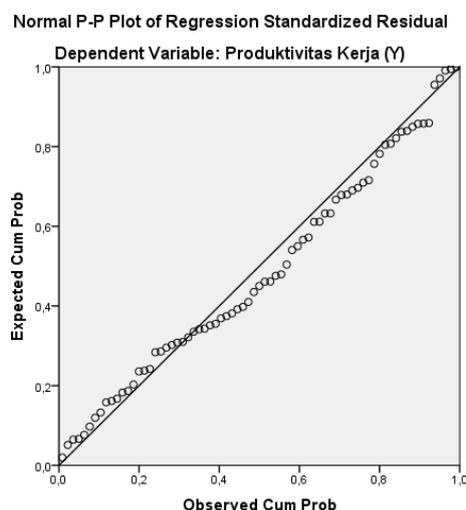


Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak

miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 73 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		73
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,75887319
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,083
	<i>Positive</i>	,083
	<i>Negative</i>	-,047
<i>Test Statistic</i>		0,083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,142</b>	<b>7,023</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,149</b>	<b>6,705</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,140</b>	<b>7,158</b>
<b>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,142 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 7,023 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,149 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 6,705 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

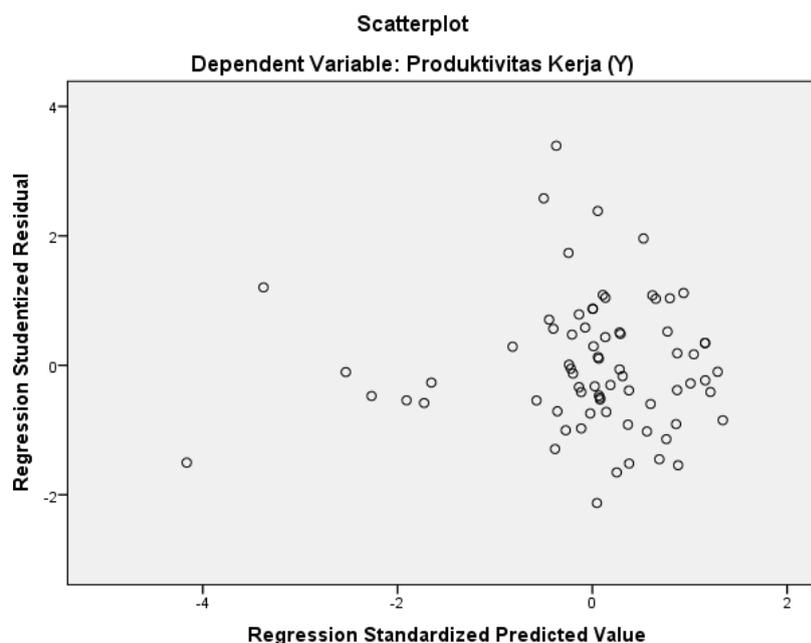
- 3) Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,140 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,158 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* atau menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan seluruh variabel bebas dengan absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*  
Sumber: *Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 73 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	1,894	0,062
	Etos Kerja ( $X_1$ )	-0,012	<b>0,991</b>
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,231	<b>0,818</b>
	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	-0,387	<b>0,700</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,991, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Etos Kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,818, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,700, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Glejser dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model yang digunakan telah bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini:

Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
<b>Model</b>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	<i>(Constant)</i>	<b>2,196</b>	1,444	
	Etos Kerja ( $X_1$ )	<b>0,317</b>	0,106	0,268
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	<b>0,450</b>	0,109	0,362
	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	<b>0,391</b>	0,097	0,363
<b>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Produktivitas Kerja (Y) sebesar 2,196. Nilai regresi dari Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,317, nilai regresi dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,450, dan nilai dari Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,391. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,196 + 0,317X_1 + 0,450X_2 + 0,391X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Etos Kerja ( $X_1$ ), variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), maupun ada variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), maka Produktivitas Kerja (Y) pegawai telah memiliki nilai sebesar 2,196. Artinya tanpa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja tingkat produktivitas kerja telah ada sebesar 2,196.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap etos kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan etos kerja akan menurunkan produktivitas kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,450

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan produktivitas kerja pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,391 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan produktivitas kerja pula.

## 7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana  $df = n - k = 73 - 4 = 69$ . Maka ketikkan `=tinv(0,05;69)` pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,995. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji-t (Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,521	0,133
	Etos Kerja ( $X_1$ )	<b>2,994</b>	<b>0,004</b>
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	<b>4,141</b>	<b>0,000</b>
	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	<b>4,022</b>	<b>0,000</b>
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.36 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

### 1) Pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,994, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,994 lebih besar dari 1,995. Nilai signifikan t dari variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **2) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,141, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,141 lebih besar dari 1,995. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,022, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,022 lebih besar dari 1,995. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil uji t (parsial) maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja

pegawai adalah variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 4,141. Lalu diikuti dengan variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,022 dan terakhir variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,994.

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

**Tabel 4.37. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2613,094	3	871,031	<b>269,824</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	222,742	69	3,228		
	<i>Total</i>	2835,836	72			
<b>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.37 diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 269,824. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan  $F_{\text{tabel}}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 73$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 73 - 4 = 69$$

Sehingga  $F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan sebesar 2,737. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus  $=\text{FINV}(0,05;3;69)$  sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,737, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 269,824 lebih besar dari 2,737. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>		
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	<b>0,960<sup>a</sup></b>	<b>0,918</b>
<b>Predictors: (Constant), Etos Kerja (<math>X_1</math>), Disiplin Kerja (<math>X_2</math>), Motivasi Kerja (<math>X_3</math>)</b>		
<b>b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</b>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.38 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,918 yang mengindikasikan bahwa 91,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 8,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, kemampuan, pelatihan, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,960 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka

semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

<b>Nilai</b>	<b>Interpretasi</b>
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,960 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

### **1. Hipotesis H<sub>1</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,317 dengan nilai  $t_{hitung}$

sebesar 2,994 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,004 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika etos kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika etos kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika etos kerja yang terdiri dari antusias kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh dengan teori yang dikemukakan oleh Saksono (2017:98) yang mengemukakan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2019:187-188) yang mengungkapkan bahwa etos kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi, dan Rafani (2017:7) serta Sumajouw, Adolfina, dan Uhing (2018:8) juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera

Utara, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui etos kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) adalah butir pertanyaan  $X_{1-2,1}$  yang berbunyi “Pegawai selalu memulai pekerjaan kantornya di rumah di jam yang sama seperti saat bekerja di kantor”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dimana walaupun pegawai bekerja di rumah namun pegawai tetap memulai pekerjaannya sesuai jam kerja kantor. Hal ini menunjukkan sebenarnya etos kerja pegawai telah cukup baik walaupun tanpa pengawasan yang ketat saat bekerja di rumah, namun pegawai tetap mampu menjalankan tugas-tugasnya sesuai jam kerja kantor.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,450 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,141 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan

bahwa hipotesis  $H_2$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan etika juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2019:187-188), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018:7) serta Christian, dan Farida (2016:8) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui disiplin kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah butir pertanyaan  $X_{2-1,1}$  yang berbunyi "Pegawai memiliki riwayat kehadiran yang baik selama masa

pandemi Covid-19”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap disiplin dalam melakukan absensi walaupun sedang bekerja dari rumah. Waktu yang lebih fleksibel tidak serta merta membuat pegawai lupa dan lalai dalam melakukan absensi setiap harinya. Selain itu, di saat jadwal pegawai *Working from Office* (WFO), pegawai tetap hadir di kantor dan tidak menjadi malas setelah sehari sebelumnya bekerja di rumah. Hal ini juga menunjukkan sebenarnya disiplin kerja pegawai cukup baik terutama perihal absensi dan kehadiran. Hal ini dikarenakan adanya uang makan yang tidak akan dibayarkan jika pegawai tidak melakukan absensi walaupun sedang bekerja dari rumah.

### 3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,391 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,022 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri

dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2018:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Anoraga (2019:187-188) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015:7) serta Purnama (2018:8) yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui motivasi kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) adalah butir pertanyaan  $X_{3-3,3}$  yang berbunyi “Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi

target pekerjaan yang diberikan kantor walaupun pada masa pandemi Covid-19”. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah melalui instansi tidak menghilangkan insentif yang biasanya diberikan kepada setiap pegawai sebagai tunjangan kinerja atas pekerjaannya selama masa pandemi Covid-19 walaupun pegawai bekerja dari rumah, sehingga motivasi pegawai tetap terjaga walaupun harus bekerja dari rumah dan tanpa pengawasan yang melekat.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 269,824 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,737 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan

motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah butir pertanyaan  $Y_{1-2,1}$  yang berbunyi “Pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat walaupun sedang bekerja di rumah”. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara harus bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19, namun hal tersebut tidak membuat pegawai terlena dan bermalas-malasan dengan menunda-nunda pekerjaan mereka. Pegawai tetap berusaha mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka secepat mungkin. Hal ini dikarenakan pegawai menyadari bahwa semakin cepat pekerjaan mereka selesai, maka semakin banyak waktu yang tersedia untuk keluarga di saat bekerja di rumah. Hal ini juga menunjukkan pada dasarnya produktivitas kerja pegawai masih cukup baik selama pandemi Covid-19 walaupun pegawai sering bekerja dari rumah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,317,  $t_{hitung}$  sebesar 2,994, dan signifikan 0,004.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,450,  $t_{hitung}$  sebesar 4,141, dan signifikan 0,000.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,391,  $t_{hitung}$  sebesar 4,022, dan signifikan 0,000.
4. Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 269,824.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pegawai yang memiliki tingkat antusias kerja dan kesadaran kerja yang menurun selama bekerja dari rumah dengan tetap melakukan pengawasan dan monitoring via online (telpon, WA, Video Conference) terhadap proses pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai agar pegawai tidak lalai dengan tugas-tugasnya akibat bekerja dari rumah.
2. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pegawai yang absensi yang tinggi, ketaatan kepada peraturan dan prosedur kerja yang rendah, kewaspadaan yang rendah, dan etika dalam bekerja yang kurang baik yang membuat pegawai mengalami penurunan kedisiplinan baik pada saat *working from office* (WFO) maupun *working from home* (WFH). Disarankan juga bagi pimpinan untuk memperketat penerapan kebijakan *reward* dan *punishment* walaupun di masa pandemi Covid-19 agar sebagian besar pegawai yang menghabiskan waktu bekerja dari rumah tetap waspada, taat, dan beretika dalam bekerja.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pegawai yang memiliki motif dan harapan yang rendah dalam bekerja yang bekerja keras di saat adanya insentif saja yang membuat pegawai mengalami penurunan motivasi. Disarankan bagi pimpinan tetap mempertahankan insentif bagi pegawai walaupun saat ini banyak anggaran instansi yang dipotong untuk dana penanggulangan Covid-19 sehingga berbagai kegiatan dan perjalanan dinas pegawai menjadi terhambat. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja adalah dengan tetap meningkatkan jumlah insentif yang diberikan instansi kepada

pegawai namun berdasarkan pencapaian kinerja pegawai dengan tidak memotong perjalanan dinas pegawai, dan memberikan peluang yang adil bagi setiap pegawai untuk dipromosikan ke jabatan atau gaji yang lebih baik.

4. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pegawai yang belum memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kurangnya peningkatan hasil pekerjaan dan belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan selalu tepat waktu sesuai yang dijadwalkan. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan motivasi kerja pegawai dalam bekerja dengan meningkatkan motif kerja pegawai, harapan yang ingin dicapai pegawai, dan insentif yang diterima pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pelly, C., Menanti, D. (2018). *Teori-Teori Sosial Budaya*. Jakarta: Direktorat Jendral pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Ravianto, J. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saksono, S. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisus.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta

- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2018). *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tasmara, T. (2018). *Etos Kerja Islami*. Jakarta; Gema Insani Press
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuli, B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UMM Press

## **JURNAL**

- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Elqadri, Z. M., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 59. Diakses dari <https://heionline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rveurost7&div=384&id=&page=> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 23.05 wib
- Christian, F. A., & Farida, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *JOM FISIP Vol. 3 No. 1 – Februari 2016*. Diakses dari <https://www.neliti.com> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 20.00 wib.
- Johari, S., & Jha, K. N. (2021). Impact of Work Motivation on Construction

Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 36(5), 04020052. Diakses dari <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000824> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 23.35 wib

Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). Identifikasi Strategi Keberhasilan Layanan E-Government Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.

Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Volume 17, Nomor 2, November 2017. Diakses dari <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 19.30 wib.

Pratiwi, S. (2015). Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Saraswati Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1). Diakses dari <https://ejournal.unisri.ac.id> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 20.30 wib.

Purnama, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, Volume 32, Nomor 18, September 2018. Diakses dari <https://ejournal.upi.edu> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 20.00 wib.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

Reski. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Riginas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. *Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015*. Diakses dari <https://jom.unri.ac.id> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 20.30 wib.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Visitor Relationship Marketing: A Case Study in Samosir Tourism Area. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5202-5208.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 11(21). Diakses dari <https://jurnal.stieama.ac.id> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 19.30 wib.

Sumajouw, D. V., Adolfina., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3448 – 3457*. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 19.30 wib.

- Suwardi, & Wahyudi, A. (2010). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 2010: 99 – 108*. Diakses dari <https://ejurnal.unisri.ac.id> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 19.30 wib.
- Tentama, F., Sukesi, T. W., Mulasari, S. A., & Sulistyawati, S. (2019). The role of Work Motivation and Work Support and Their Implication Towards Work Productivity in Woman Workers. *International Journal of Research Studies in Management, 8(2), 1-9*. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/337842432\\_The\\_role\\_of\\_work\\_motivation\\_and\\_work\\_support\\_and\\_their\\_implication\\_towards\\_work\\_productivity\\_in\\_woman\\_workers](https://www.researchgate.net/publication/337842432_The_role_of_work_motivation_and_work_support_and_their_implication_towards_work_productivity_in_woman_workers) pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 23.45 wib.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology, 70(1), 16-59*. Diakses dari <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/apps.12290> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 23.10 wib.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity. *In 2nd International Conference on Education, Science, and Technology (ICEST 2017)*. Atlantis Press. Diakses dari <https://www.atlantispress.com/proceedings/icest-17/25884895> pada hari Sabtu, 09 Oktober 2021 Pukul 23.25 wib.