



**ANALISIS DISIPLIN, ETIKA DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
Sumatera Utara)**

SKRIPSI

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

Oleh:

M. OGI PRATAMA
NPM 1615310286

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD OGI PRATAMA
NPM : 1615310286
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN, ETIKA, DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.H., M.M.)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN SE., M.M.)

PEMBIMBING II

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)



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


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

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD OGI PRATAMA
NPM : 1615310286
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN, ETIKA, DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA.

MEDAN, Juni 2021

KETUA


(TEGUH WAHYONO, S.E., MM.)


ANGGOTA-II


(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)

ANGGOTA-1


(NASHRUDIN SETIAWAN SE., MM.)

ANGGOTA-III


(WILCHAN ROBAIN, SE., MA)

ANGGOTA-IV


(IKHAH MALIKHAH, SE., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Ogi Pratama
NPM : 1615310286
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Disiplin, Etika, dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi 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, Juni 2021



Muhammad Ogi Pratama

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ogi Pratama
Tempat/Tanggal Lahir: Binjai, 20 November 1995
NPM : 1615310286
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Merak LK.VI Mencirim Binjai Timur

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, Juni 2021

Yang membuat pernyataan



Muhammad Ogi Pratama

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	: muhammad ogi pratama
Tgl. Lahir	: binjai / 20 November 1995
Pokok Mahasiswa	: 1615310286
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.44
Hp	: 085361054132
ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

Analisis disiplin, Etika dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Utara

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

Rektor I,

Medan, 03 Juni 2020

Pemohon,

(Muhammad Ogi Pratama)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan
(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 24 Juni 2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :
(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 21 SEPT 2020
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen
(RATTADHAN HARAHAR SE, M.Si)
(Nurafriha Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :
(Kholilul Khotik, SE., SH., MH. CIMB)
(RATTADHAN HARAHAR SE, M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : muhammad ogi pratama
NPM : 1615310286
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis disiplin, Etika dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Agustus 2020	Bimbingan proposal bab 1-3	Revisi	
06 Agustus 2020	ACC proposal	Disetujui	
10 Februari 2021	acc sidang mj hijau	Disetujui	

Medan, 26 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Setiawan SE.MM
 Pembimbing II : Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si
 Mahasiswa : Muhammad Ogi Pratama
 Program Studi : Manajemen
 NPM/Pokok Mahasiswa : 1615310286
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (Sarjana)
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Disiplin, Etika, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara)

NO	KEHIGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
		CHAPTER I	<i>[Signature]</i>	
		CHAPTER II	<i>[Signature]</i>	
		CHAPTER III	<i>[Signature]</i>	
		CHAPTER IV	<i>[Signature]</i>	
		CHAPTER V	<i>[Signature]</i>	

Medan, 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Pembimbing II

[Signature]

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi.,



BAMBANG WIDJANARKO SE.MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 29 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Plagiariism Detector v. 1857 - Originality Report 3/1/2021 9:59:46 AM

Analyzed document: **Muhammad Ogi Pratama_1615310286_Menejemen.docx** Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi_License02**

Comparison Preset: **Rewrite** Detected language:

Check type: **Internet Check**



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3838/PERP/BP/2021

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

: muhammad ogi pratama

: 1615310286

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhutang sejak tanggal 12 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

100 jilid box //
Σ 2021
6

Ace Dolo
15 Juni 2021



Paradikmu Hap

**ANALISIS DISIPLIN, ETIKA DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
Sumatera Utara)**

SKRIPSI

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

Oleh:

M. OGI PRATAMA
NPM 1615310286

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 12 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : muhammad ogi pratama
 No. Tgl. Lahir : binjai / 1995-11-20
 Orang Tua : rudi siswanto
 No. HP : 1615310286
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081362464697
 Alamat : JL. MERAK LK.IV

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis disiplin, Etika dan keterampilan terhadap produktivitas kerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera utara, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

XL

Disetujui/Ditetapkan oleh :

Hormat saya



16/6/21



Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

muhammad ogi pratama
 1615310286

- Halaman :
- 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
 - Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Produktivitas pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau instansi Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, disiplin yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, etika pegawai serta keterampilan kerja organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan kedisiplinan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan produktivitas pegawai, penelitian ini berlokasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Jl. Gatot Subroto No.261, Lalang, kecamatan Medan tunggal, Kota Medan, populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi jadi sampel, penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda,, Dalam penelitian ini Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, etika kerja berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, keterampilan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Secara simultan Disiplin, Etika Dan Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Utara, karena nilia F hitung $>$ F tabel.

Kata kunci : disiplin, etika keterampilan dan produktivitas

ABSTRACT

Employee productivity is very influential in achieving the goals and objectives of an organization or agency. An organization or agency can be seen that the level of success of employee productivity can be influenced by several factors such as discipline exercised by leaders to subordinates, employee ethics and work skills of the organization. In the implementation of ongoing organizational activities, discipline is required maximally by the leadership so that employees can carry out their job duties properly, so as to achieve organizational goals and increase the success of employee productivity, this research is located at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province, Jl. . Gatot Subroto No.261, Lalang, Medan Sunggal sub-district, Medan City, the population in this study amounted to 60 people and used a saturated sampling technique where all populations were sampled, this study used multiple regression techniques ., In this study Discipline has a significant and significant effect on productivity. Employees have an effect on Employee Productivity in the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province, work ethics have a significant and significant effect on Employee Productivity at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province, job skills have no effect and are not significant towards Employee Productivity in the Regional Office of the Ministry of Religion, Sumatra Province North, Simultaneously Discipline, Ethics and Work Skills Influence Work Productivity in the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province, because the value of $F_{count} > F_{table}$.

Keywords: discipline, skill, ethics and productivity

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II	LANDASAN TEORI
A. Landasan Teori.....	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
a. Pengertian Produktivitas Kerja	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	12
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	18
c. Indikator Disiplin Kerja	19
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
3. Etika Kerja.....	21
a. Pengertian Etika Kerja	21
b. Indikator Etika Kerja.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etika Kerja	24
4. Keterampilan Kerja	26
a. Pengertian Keterampilan kerja.....	26
b. Indikator-indikator Keterampilan Kerja.....	27
c. Faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja.....	29
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis.....	34

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	36
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
	C. Populasi dan Sampel	37
	D. Jenis dan Sumber Data	37
	E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
	F. Teknik Pengumpulan Data	40
	G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	48
	1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
	a. Sejarah Singkat Instansi Kementerian Agama Kota Medan	48
	b. Visi dan Misi	52
	c. Struktur Organisasi	52
	2. Identitas Responden	54
	a. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	56
	b. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
	1) Uji Validitas	76
	2) Uji Reliabilitas	79
	c. Uji Asumsi Klasik	80
	1) Uji Normalitas	80
	2) Uji Multikolinearitas	81
	3) Uji Heteroskedastisitas	82
	d. Uji Regresi Linear Berganda	83
	e. Uji Hipotesis	85
	1) Uji Secara Simultan (Uji f)	85
	2) Uji Secara Parsial (Uji t)	86
	f. Koefisien Determinan (R^2)	88
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	89
	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai	89
	2. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai	89
	3. Keterampilan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai	90
	4. Disiplin, Etika, Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	92
	B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil pra-survey untuk variabel disiplin kerja.....	3
Tabel 1.2	Hasil pra-survey untuk variabel etika kerja.....	4
Tabel 1.3	Hasil pra-survey untuk variabel keterampilan kerja.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian	36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.1	Usia	54
Tabel 4.2	Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.3	Pendidikan.....	55
Tabel 4.4	Masa Kerja	55
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Frekuensi Kehadiran	56
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan	57
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaata Pada Standar Keja.....	58
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peraturan Kerja.....	59
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peraturan Kerja.....	60
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap dan Perilaku	61
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikato Penampilan	62
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Cara Berbicara	63
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gerak Gerik	64
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Cara Menyelesaikan Tugas.....	66
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menentukan Prosedur Terbaik Dalam Melaksanakan Tugas.....	67
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyelesaikan Tugas Dengan Baik	68
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menentukan Ukuran Tugas Terbaik Yang Dapat Diselesaikan.....	69
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menentukan Ukuran Kualitas Pekerjaan Terbaik Yang Dapat Diselesaikan	70
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Memprediksi Hasil Pelaksanaan Tugas.....	71
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan.....	72

Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	72
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja	73
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri	74
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu.....	75
Tabel 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi	76
Tabel 4.27	Uji Validitas Variabel Disiplin.....	77
Tabel 4.28	Uji Validitas Variabel Etika Kerja	77
Tabel 4.29	Uji Validitas Variabel Keterampilan kerja.....	78
Tabel 4.30	Uji Validitas Variabel Produktivitas	78
Tabel 4.31	Item-total statistics	79
Tabel 4.32	Coefficients	82
Tabel 4.33	Coefficients a	84
Tabel 4.34	ANOVA b	85
Tabel 4.35	Coefficients a	87
Tabel 4.36	Model Summary b.....	88

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Medan....	54
Gambar 4.2	Histogram Normalitas	80
Gambar 4.3	P-Plot Normalitas	81
Gambar 4.4	Scatterplot	83

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah begitu banyak memberikan karunia, hidayah dan rahmat-Nya kepada penulis dan dengan izin-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Analisis Disiplin, Etika dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Utara.”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat dan rasa bangga penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya dan setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap ,SE., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan SE., MM selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

5. Bapak Ramadhan Harahap ,SE., S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam tata cara penulisan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Staff Pengajar di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang menuntun saya selama mengikuti perkuliahan sampai dengan selesai.
7. Untuk Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Terimakasih sudah memperkenankan saya melakukan penelitian dan telah memberikan banyak informasi yang saya butuhkan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara semakin maju dan berkembang. Aamiin.
8. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta yang telah menjadi semangat terbesar saya Bapakku Rudi Siswanto dan Mamakku Hariyani tersayang , yang selalu ada, selalu mendukung dan selalu memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya untuk cinta dan kasih sayang sepanjang masa, yang senantiasa telah memberikan semangat dan kepercayaan serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku.
9. Adik ku Dwi Ayu Oktaviani dan Nabila Nazwa terimakasih telah banyak memberikan dukungan sehingga saya mampu menyelesaikan kuliah ini.
10. Untuk istriku tercinta Indri Kurnia Sari Amd.AK terimakasih sudah selalu membimbing aku selama membuat penelitian ini, menasihati dan membantu tanpa mengharap imbalan apapun.
11. Teman – teman ku yang masih sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana: Kak Harisyah, Ibel, Malik, Pajek, Yogi, Panjang, Deby Panjang, Ayu

Gembol, Fauzi, Firman, Kak Debby, Dea Linglung, Bang Ogi, Uci, Nurul, Rizky, Bang Edo, Lisa, Sri, Selfi, Kak Amay, Osa Terimakasih banyak sudah menjadi teman ku dan terimakasih juga atas kebersamaanya semasa kuliah semoga cepat selesai dan tetap semangat dalam menyelesaikan skripsinya. Aamiin paling serius.

12. Seluruh teman-teman Manajemen Stambuk 2016 yang saya banggakan. Terimakasih atas pengalaman dan kisah yang telah kalian berikan dan semoga kita dapat bertemu lagi di kemudian hari dengan membawa kesuksesan kita masing-masing untuk membanggakan orang-orang di sekitar kita.

Dan akhir kata saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala akan membalasnya, Aamiin ya Rabbalalamin.

Medan, Juni 2021

Penulis

M. OGI PRATAMA

NPM : 1615310286

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM factor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah makhluk social yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa factor seperti, disiplin yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, etika pegawai serta keterampilan kerja organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan kedisiplinan yang dilakukan oleh

pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan produktivitas pegawai.

Produktivitas pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau instansi. Menurut Triton P.B (2011:80) mendefinisikan bahwa Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energy dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa).

Menurut B. Siswanto Sastro Hadiwiryo (2012:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Menurut Bertens (2000) etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

Selain disiplin dan etika, untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu adanya keterampilan kerja yang baik. Menurut Lian (2013) menyatakan keterampilan kerja adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan., Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia,2013), keterampilan adalah sebagai kapasitas

yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu bisnis.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai yang ada di kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa adanya masalah pada disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil pra-survey untuk variabel disiplin kerja pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju		Total
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	
1	Mampu untuk Selalu hadir tepat waktu saat bekerja	18	90%	2	10%	20
2	Mampu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan cepat dan tepat waktu	15	75%	5	25%	20
3	Mampu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	17	85%	3	15%	20

Hasil pra-survey pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada 2 orang pegawai (10%) yang masih datang tidak tepat waktu saat bekerja dan 90% lainnya yang mampu datang tepat waktu saat bekerja. Hanya 5 orang pegawai (25%) yang mengerjakan tugas terlambat dan tidak tepat waktu. Serta 3 orang pegawai (15%) yang tidak mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang terlambat datang, mengerjakan tugas tidak tepat waktu, dan tidak mentaati jam kerja perusahaan.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 pegawai yang ada di Kantor Kementrian Agama Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa adanya masalah pada etika kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Hasil pra-survey untuk variabel etika kerja pegawaai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju		Total
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	
1	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP	17	85%	3	15%	20
2	Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan	18	80%	2	20%	20
3	Masing-masing karyawan sopan dalam melayani pelanggan	18	80%	2	20%	20
4	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja	15	75%	5	25%	20

5	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain	18	80%	2	20%	20
---	----------------------------------------------------------------------	----	-----	---	-----	----

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa masih ada 3 pegawai (15%) yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP. 2 orang pegawai (20%) yang tidak mampu memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan. 2 orang pegawai (20%) yang belum sopan dalam melayani pelanggan. Dan 2 orang pegawai (20%) yang belum bisa saling menghargai satu dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai etika kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa adanya masalah pada keterampilan kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Hasil pra-survey untuk variabel keterampilan kerja pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju		Total
		jumlah	persen	jumlah	persen	
1	Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan	18	90%	2	10%	20
2	Mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan yang lainnya	17	85%	3	15%	20

3	Mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaannya	17	85%	3	15%	20
---	-----------------------------------------------------------	----	-----	---	-----	----

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa masih ada 2 orang pegawai (10%) yang belum mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama pegawai. 3 orang pegawai (15%) yang belum mampu membangun kerjasama yang baik dengan sesama pegawai dan 3 orang pegawai (15%) yang belum mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai keterampilan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah analisis disiplin, etika dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul : **“Analisis Disiplin, Etika dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran pada pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor dan tidak mematuhi peraturan yang ada.

2. Sikap dan perilaku kerja pegawai belum sepenuhnya mampu mendukung produktivitas pegawai.
3. Masih rendahnya cara menyelesaikan tugas di beberapa pegawai dilihat dari hasil kerja yang belum memuaskan.

2. Batasan Masalah

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai maka dalam penelitian ini penulis tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut tetapi hanya dibatasi pada faktor disiplin, etika, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin, etika, dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja secara parsial terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, etika, dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah :

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam menganalisis disiplin, etika dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, dapat memberikan informasi pada pimpinan khususnya mengenai pengaruh disiplin, etika dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai.

3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh pada tahun 2018 yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

- 1. Judul Penelitian** : Penelitian terdahulu berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, sedangkan peneliti ini berjudul : Analisis Disiplin, Etika dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- 2. Variabel Penelitian** : Pada peneliti terdahulu menggunakan empat buah variable bebas, yaitu : Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) serta sebuah variable terkait yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variable bebas yaitu : Disiplin (X1), Etika (X2), dan Keterampilan Kerja (X3), serta sebuah variable terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y).

- 3. Waktu Penelitian :** Waktu penelitian terdahulu dilakukan Januari 2018 sampai Juli 2018. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada Juni 2020–Desember 2020.
- 4. Tempat Penelitian :** Tempat penelitian terdahulu di lakukan di PT. Inko Java Semarang. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- 5. Objek penelitian, populasi, dan Sampel :** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan di PT. Inko Java Semarang dengan jumlah populasi sebanyak 198 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 66 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 60 orang pegawai .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, nilai.

Menurut Sutrisno (2013:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Menurut Basu swatha dan Ibnu Sukotjo W. (2017:281) menyatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan

antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energy, dan sebagainya) yang dipakai untuk hasil tersebut.

Sedangkan menurut Anoraga (2014:175) sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Jadi produktivitas merupakan perbandingan atau ukuran kerja antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan laba.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas merupakan ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Menurut Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti (2012:192) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dorongan tersebut merupakan penggerak karyawan untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno,2019)

2. Pendidikan

Pendidikan dapat menambah pengetahuan seseorang sehingga mampu mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat (Payaman J. Simanjuntak, dalam Patmarina, Nuria , & Fransiska 2018). Proses pendidikan dan pelatihan membentuk keahlian kerja dan kinerja yang professional sehingga produktivitas menjadi tinggi (Ishikawa, dalam Hadipranata 2018)

3. Disiplin kerja

Disiplin Kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibentuk melalui pelatihan seperti bekerja menghargai waktu dan biaya.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Keterampilan dapat ditingkatkan melalui kursus, latihan, dan lain – lain.

5. Sikap etika kerja

Sikap dan etika dalam bekerja sangat penting untuk diterapkan di lingkungan kerja karena dapat menciptakan hubungan yang selaras dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi yang akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dan semua itu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang diperoleh karyawan merupakan hasil dari prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi prestasi maka semakin besar pula upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup dapat memberikan semangat kerja bagi tiap karyawan sehingga memacu prestasi dan meningkatkan kerja karyawan.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Selain lingkungan kerja secara fisik seperti suhu ruangan, penerangan, serta lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan dan pemimpin perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan sering terjadi kesus mogok kerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan sehingga mengganggu proses produksi.

9. Teknologi

Kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan serba otomatis, sehingga dapat mendukung tingkat produksi, mempermudah dan mempercepat pekerjaan karyawan.

10. Sarana produksi

Sarana yang diperlukan dalam proses produksi harus memadai dan mendukung.

11. Jaminan social

Memberikan jaminan social dan keselamatan kerja merupakan bentuk perhatian dan fasilitas dari perusahaan. Dengan demikian

memberikan harapan supaya karyawan dalam bekerja semakin bergairah, semangat, dan produktif.

12. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik memberikan pengaruh yang positif pada karyawan. Karyawan dapat terorganisasi dengan baik sehingga karyawan dengan jelas mengetahui fungsi, peran, dan tanggung jawab. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan memberikan kesempatan berprestasi pada karyawan membuat karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Indikator produktifitas kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan. Selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut sutrisno (2013:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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 kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam satu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat darietos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. 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.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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.

Menurut I.G Wursanto (2015:108) memberikan definisi mengenai disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menurut Pandji Anoraga (2013:178) diartikan sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau

mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal serupa dikatakan Gauzali saydam mendefinisikan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan dalam bekerja untuk mematuhi atau mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja menurut Rivai (2017:291) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. dengan tata tertib yang baik, maka produktifitas kerja pada karyawan akan meningkat, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh mangkunegara (2010:281) sebagai berikut :

1. Disiplin preventif

Yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Yaitu disiplin diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) indicator disiplin kerja tersebut adalah :

1. Frekuensi Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang sangat mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaannya. Tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan anggota lembaga. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan berarti ia telah memiliki disiplin yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Setiap pegawai harus melakukan tugas dan tanggung jawab dengan penuh perhitungan sebab sebagai wujud tingkat kewaspadaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diamanahkannya kepadanya. Setiap aturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja akan mematuhi pedoman/tata tertib kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang

ditetapkan dalam aturan organisasi. Hal ini dimaksud demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka seluruh karyawan harus taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

5. Etika kerja

Beberapa pegawai mungkin saja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan social. Maka dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya di dalam suatu perusahaan. Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar memiliki suasana harmoni, saling menghargai antar sesama pegawai.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai di dalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standart yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang

diyakini. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2013:89).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2017). Menurut Bertens (2019), etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kreitner & Kinichi (2018) berpendapat bahwa etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Menurut Pelly (dalam Sukardewi, 2017) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja.

Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etika kerja yang dimiliki.

b. Indikator etika kerja

Tanpa memiliki etika kerja yang baik seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum menurut Kasmir (2018:86) yaitu:

1) Sikap dan Perilaku

Artinya sikap dan perilaku sehari-hari yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Sikap seseorang akan berperan sangat penting dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan dalam suatu perusahaan.

2) Penampilan

Artinya penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai. Seorang yang berpenampilan rapi bias dinilai lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

3) Cara Berpakaian

Artinya cara menggunakan baju, celana, atau aksesoris yang melekat dalam pakaian itu. Pakaian yang dikenakan harus serasi antara baju dan celana termasuk warna yang digunakan. Warna yang digunakan tidak terkesan berlebihan.

4) Cara Berbicara

Artinya cara kita berkomunikasi pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Meliputi berbicara harus menatap lawan bicara, suara

harus jelas terdengar, menggunakan tata Bahasa yang baik, jangan menggunakan nada suara yang tinggi serta pembicaraan mudah dimengerti.

5) Gerak-gerik

Artinya pergerakan anggota badan yang diperhatikan didepan nasabah. Gerak-gerik meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etika kerja yang dimilikinya.

Menurut Novliadi (2015:47) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu:

1. Agama

Menurut Weber pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas.

2. Budaya

Etika Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang

sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Kualitas Etika Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etika Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etika Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etika Kerja.

3. Sosial Politik

Etika Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Orientasi ke depan dengan penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (achievement) akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, terutama bagi kehidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat.

6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya Etika Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etika Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etika Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja., maka Etika Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

4. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Blanchard & Thanker (2014), Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis .

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto,2012)

Menurut Moeheriono (2011:116), menyatakan keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan adanya keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut.

b. Indikator – indikator keterampilan kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan. Maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan keterampilan maka buka hal yang tidak mungkin suatu produktivitas karyawan yang baik akan tercipta.

Menurut (Budi W. Soetjipto,2012) keterampilan kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indicator seperti berikut :

1. Menentukan cara penyelesaian tugas/pekerjaan.

Memahami tugas adalah langkah pertama untuk menyusun strategi pengerjaan tugas. Meskipun kedengarannya sederhana,

memahami tugas akan membantu kita memecahkan tugas dan menyelesaikannya dengan efektif.

2. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan

Standart Operasional Prosedur (SOP) adalah system yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan suatu pekerjaan. SOP hadir dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk membantu menyelesaikan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja efektif dari pekerja dengan biaya serendah-rendahnya.

3. Menyelesaikan tugas dengan baik

Membuat daftar tugas yang harus dikerjakan merupakan salah satu cara yang ampuh jika memiliki banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan, kita dapat membuat daftar pekerjaan dan menandainya dengan beberapa symbol untuk mudah memahaminya.

4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.

Menentukan ukuran tugas dalam pekerjaan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri karena pekerjaan yang dikerjakan dapat dikerjakan dengan tepat waktu dan dapat dengan mudah dikerjakan tugas-tugas tersebut .

5. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan

Ukuran kualitas pekerjaan merupakan mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi

kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan. Ketepatan yang dimaksud disini adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

6. Memprediksikan hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Dalam menyelesaikan tugas seseorang harus bias memprediksi hasil pekerjaannya tersebut. Hasil kerja merupakan objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan tugas, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja

Pengelolaan keterampilan karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik itu tanggung jawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Davis dan John (2018) sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan berbagai gejala yang ditemui serta diperoleh dari seseorang dengan melalui pengamatan akal. Pengetahuan itu muncul ketika seseorang yang menggunakan akal budinya supaya dapat mengenali benda ataupun kejadian tertentu yang sebelumnya belum pernah terlihat ataupun disarankan sebelumnya.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu.

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Abdul Rachman Saleh (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	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java Semarang
2	Alfatory Rheza Syahrul, Ayu Rembulan Sari (2016)	Analisis Disiplin Kerja dan pelatihan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS	Disiplin kerja dan pelatihan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerja

		Ketenagakerjaan Padang				an Padang, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang
3	Wiwin Wiranti (2016)	Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Istana Mode Madiun	Keterampilan kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh secara keseluruhan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja di konveksi Istana Mode Madiun
4	Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni	Motivasi kerja dan Disiplin kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktifitas kerja pada karyawan
5	Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto	Pengaruh Lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan	Lingkungan Kerja dan Keterampilan kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak

		Maesan kabupaten Bondowoso				hitam Kecamatan Maesan Kabupaten bondowoso
--	--	----------------------------------	--	--	--	--------------------------------------------------------

C. Kerangka Konseptual

1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan.

Alfatory (2016:498) menyimpulkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin terhadap produktivitas pegawai BPJS Ketengakerjaan Padang. Fauziah (2016) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelinting di Perusahaan Rokok Kretek Sukun MC. Wartono Kudus, menyimpulkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun MC. Wartono Kudus.

2. Analisis Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di kantor. Etos kerja adalah

seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2018:98). Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan produktivitas yang baik dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak organisasi akan sulit berkembang.

Setelah terbentuk etika kerja yang baik dan dilakukan secara terus-menerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pegawai meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kovacs,2017:76) membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku-perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta produktivitasnya dapat meningkat.

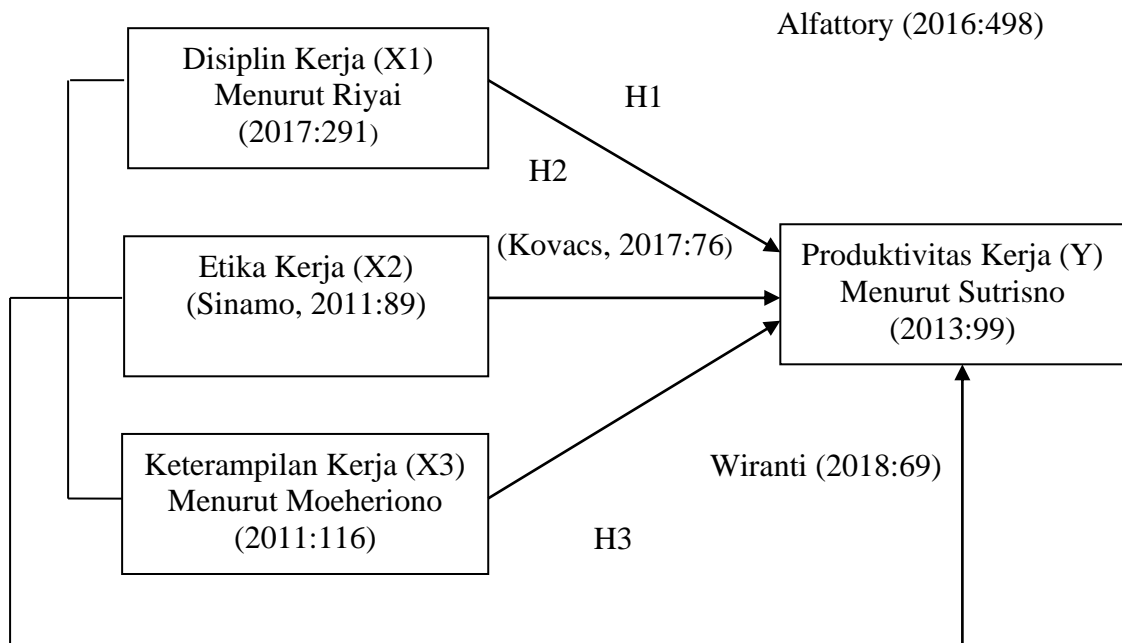
3. Analisis Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

Wiranti (2018:69) menyimpulkan bahwa : keterampilan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan kemampuan keterampilan yang baik dan stabil, dapat mendorong bertambahnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikir



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber. Diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah:

H1 = Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

- H2 = Diduga etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- H3 = Diduga keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- H3= Diduga disiplin kerja, etika kerja, keterampilan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiyono, 2012, hal 55).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Jl. Gatot Subroto No.261, Lalang, kecamatan Medan sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20127. Sedangkan penelitian ini dimulai sejak Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020.

Tabel 3.1. Jadwal Proses Penelitian

No	Kegiatan	Tahun											
		2020							2021				
		Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Perbaikan Proposal												
5	Pengolahan Data												
6	Penyusunan Skripsi												
7	Bimbingan Skripsi												
8	Siding Meja Hijau												

Sumber : Penulis

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal 57) menyatakan bahwa : “populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “sampel adalah suatu himpunan bagian (subsest) dari unit populasi”. Dalam menentukan sampel penulis tidak menggunakan teknik penarikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 60 orang.

D. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data diperoleh oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain : data subyek, data fisik, dan data documenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manulang 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. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014 :75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah pegawai Kantor Kementrian Agama Sumatera Utara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi operasional

Variabel penelitian dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Disiplin (X_1) Etika (X_2) dan Keterampilan Kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauhmana variabel dari suatu factor berkaitan dengan variabel factor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya sebagai berikut :

a. Disiplin (X_1) adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah di tetapkan.

Tabel III-2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	Disiplin (X_1)	Keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan (I.G wursanto 2015:108)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	Likert
	Etika (X_2)	Norma – norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya (Bertens 2019)	1. Sikap dan prilaku 2. Penampilan 3. Cara berpakaian 4. Cara berbicara 5. Gerak- Gerik	Likert
	Keterampilan Kerja (X_3)	Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W.Soejipt,2012)	1.Menentukan cara menyelesaikan tugas 2.menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas 3.Menyelesaikan tugas dengan baik 4.menentukan ukuran tugas terbaik yang dapat diselesaikan 5.Menentukan	Likert

			ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan 6.memprediksikan hasil pelaksanaan tugas	
	Produktivitas Kerja (Y)	Hubungan antara keluaran (barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja/bahan). (sutrisno 2013:99)	1.kemampuan 2.meningkatkan hasil yang dicapai 3. semangat kerja 4.pengembangan diri 5. mutu 6. efisiensi	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Kementerian Agama Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*.

2. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untu memberikan data yang dibutuhkan. Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian . Data yang didapatkan secara langsung melalui wawancara.

3. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu: Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari

10 maka dapat dipastikan ada multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.(Ghozali, 2013)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013)antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang di gunakan. Instrument yang di katakan valid adalah yang menunjukkan alat ukur yang di gunakan untuk mendapatkan data

tersebut valid atau dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Suatu data yang di katakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuisisioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan di nyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan di nyatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang di lakukan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrument penelitian tersebut telah di anggap benar dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel jika *alpha cronbach* di atas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6.

Pernyataan yang di nyatakan valid dalam uji validitas, maka akan di tentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r_{alpha} positif atau > dari r_{tabel} maka pernyataan *reliable*.
- b. Jika r_{alpha} negatif atau < dari r_{tabel} maka pernyataan tidak *reliable*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variable independen dalam suatu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bartujuan untuk mengetahui bagaimana variabel

dependen (*kriterium*) dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut rumus yang akan digunakan dalam menghitung persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2012, hal. 277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja Pegawai

a = Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2 = 0$

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Etika kerja

X_3 = Keterampilan Kerja

e = Error term (Kesalahan penduga

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi

variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 250):

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

Keterangan:

- T = nilai t hitung
- R = koefisien korelasi
- N = banyaknya pasangan rank

Hipotesis Statistik

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengujian hipotesis

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta

untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 257):

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

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel *independen*

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

H_a = Ada pengaruh antara pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{hitung}$

6. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 255)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Instansi Kementerian Agama Kota Medan

Pada saat berdirinya Departemen Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernur pada waktu itu Mr.Tengku Moch.Hasan. Sejalan dengan itu Gubernur Sumatera mengangkat H.Muchtar Yahya sebagai kepala “Jawatan Agama Sumatera” yang kedudukannya berada di bawah Gubernur. Setelah wilayah Sumatera dibagi menjadi 3 (tiga) Provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Provinsi Sumatera Selatan, diketiga wilayah Provinsi ini dihunjuklah H.Mukhtar Yahya manjadi koordinator Jawatan-Jawatan Agama yang berkedudukan di Bukit Tinggi. Atas nama Presiden Gubernur Sumatera M.Tengku Moch.Hasan mengangkat Kepala-Kepala Jawatan Agama yang tugas pokoknya mengurus pemerintahan khususnya agama di wilayah masing-masing yakni Teuku Moch.Daud Beureuh di wilayah Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha di Sumatera Tengah dan K. Azhari di Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam sejarahnya sesudah kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ada hubungan dengan Kementerian Agama yang berkedudukan di Yogyakarta, H.Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat untuk menduduki jabatan baru sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Provinsi Sumatera Utara yang merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli pada tahun 1953 Jawatan Agama Sumatera Utara diserahterimakan kepada Tengku Abdul

Wahab Silimeun, Jawatan Agama yang awalnya berkedudukan di Bukit Tinggi berpindah ke Kota Raja di Banda Aceh, sedangkan Koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara dipimpin oleh H.M.Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur pemerintahan berubah lagi, Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang merupakan gabungan dari keresidenanan Sumatera Timur dan Tapanuli dan berkedudukan di Medan sementara itu akibat faktor politik dan kepentingan nasional Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kota Raja Banda Aceh. Oleh karena itu diunjuklah K.H. Muslich sebagai pemimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dan pimpinan Jawatan Agama Daerah Istimewa Aceh tetap ditangan Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi ini berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat. Perlu diketahui situasi keagamaan keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli sebelum digabung menjadi satu jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara, bahwa yang menjadi pimpinan Keagamaan Keresidenan Sumatera Timur pada waktu itu dipegang oleh raja-raja yang jumlahnya tidak sedikit dengan wilayah sesuai taklukannya dan perturan yang dibuat sesuai daerah setempat.

Setelah Indonesia merdeka, Komite Nasional membentuk Badan-badan Agama di setiap keresidenan sebagai cikal bakal Dewan Agama. Adalah Partai Masyumi yang mempunyai inisiatif sangat kuat membentuk badan yang akan mengurus soal-soal keagamaan. Ide tersebut diusulkan pada sidang Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) dan berkat perjuangan Masyumi secara aklamasi usul tersebut diterima oleh anggota KNIP, akhirnya berdirilah Dewan Agama

Keresidenan Sumatera Timur yang awal mulanya berada ditingkat Kewedanaan Mandailing Tapanuli Selatan.

Sebelum adanya Dewan Agama di daerah Tapanuli, masalah-masalah yang berhubungan dengan agama di tangani oleh KUA bersama Kadhi, merekalah pelaksana tugas berbagai hal yang berhubungan dengan masalah keagamaan seperti pernikahan, perceraian, pengurusan mesjid, ibadah sosial dan lain sebagainya. Dengan kelahiran Dewan Agama di daerah Sumatera Timur dan berakhirnya masa penjajahan masyarakat mendesak agar dibentuk jawatan yang mengurus masalah agama dan keagamaan. Sejalan dengan itu pada tahun 1946 diadakan pelaksanaan Konfrensi Masyumi di Mandailing Tapanuli Selatan salah satu kesepakatannya adalah memutuskan untuk mendesak pemerintah (keresidenan) agar membentuk “Jawatan Agama” yang akan mengelola masalah-masalah agama mulai pada tingkat keresidenan, kewedanaan dan kecamatan yang selama ini pelaksanaannya adalah seorang Kadhi. Dalam komperensi tersebut disepakati secara bulat, membentuk jawatan Agama yang mereka beri nama “Dewan Agama”. Sementara itu anggota konfrensi belum mengetahui berita tentang berdirinya Kementerian Agama di pusat. Usul tersebut oleh Residen Tapanuli mendapat tanggapan yang cukup positif dan kemudian menjadi agenda penting dan pokok pembahasan KNIP sebagai lembaga yang berwenang ketika itu dan akhirnya desakan untuk pembentukan Dewan Agama disetujui secara bulat dalam sidang KNIP.

Melihat kondisi di atas, Kota Medan tidak mau berlengah-lengah memanfaatkan kesempatan tersebut, maka pada tahun 1946 berdirilah Kantor Departemen Agama Kota Medan, di tengah hiruk pikuk desakan penggayangan

Gerakan 30 S/PKI kala itu. Seorang tokoh KAPPI Sumatera Utara bernama AR. Tarub Daulay mengambil alih sebuah rumah lantai dua di Jalan Bintang yang sebelumnya rumah ini adalah milik seorang dokter cina yang menyelamatkan diri dari hiruk-pikuknya penggayangan G 30 S/PKI karena keterlibatannya dengan Partai terlarang tersebut, ia berusaha melarikan diri. Sebagai tokoh organisasi AR. Tarup tidak mendapatkan kesulitan untuk menguasai rumah itu. Sungguh suatu kebetulan ditunjuknya Kepala Kementerian Agama pertama Kota Medan yakni H. Abir Juhdi Daulay merupakan ayah kandung AR. Tarup Daulay, dengan demikian sangat bijak saat itu H. Abir Juhdi Daulay merehab dan membangun rumah tersebut serta menjadikannya sebagai kantor, lantai dua beliau jadikan untuk tempat tinggal keluarganya dan lantai satu sebagai ruang kerja Kantor Departemen Agama Kota Medan hingga tahun 1984, sampai sekarang gedung tersebut masih berdiri walau tidak diketahui bagaimana status kepemilikan asset bekas kantor dimaksud. Bertitik tolak atas sejarah Departemen Agama Kota Medan, menurut beberapa sumber sebenarnya pada tahun 1980 sebahagian urusan keagamaan yakni Bagian Urusan Pendidikan telah pindah ke Jalan Sei Batu Gingging No.12 yang pada saat itu merupakan Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Utara, akan tetapi Kepala Kantor Departemen Agama Kota Medan bersama Seksi lainnya masih tetap berkantor di Jalan Bintang sampai tahun 1984.

Sebagai catatan akhir, secara yuridis pada tahun 1984 dengan dibangunnya Kantor Departemen Agama Wilayah Provinsi Sumatera Utara di Jalan Gatot Subroto dilaksanakanlah serah terima pemakaian dan kepemilikan Kantor oleh pihak Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera utara kepada pihak

Kantor Departemen Agama Kota Medan dan ditempati hingga saat ini. Adapun gambaran organisasi Departemen Agama berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 53 Tahun 1971 (Tentang Pembentukan Perwakilan Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Inspektorat Perwakilan).

b. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1) Visi

Terwujudnya Masyarakat Agamis, Intelektual Dan Berkualitas Menuju Masyarakat Kota Medan Yang Madani, Religius Dan Bermartabat

2) Misi

- a) Meningkatkan penghayatan moral ke dalam spiritual dinamika keagamaan.
- b) Meningkatkan dan memperkuat kerukunan antar umat beragama.
- c) Meningkatkan kualitas pendidikan agama pada madrasah dan sekolah umum.
- d) Meningkatkan pemberdayaan lembaga keagamaan.
- e) Meningkatkan kualitas pelayanan haji

c. Struktur Organisasi

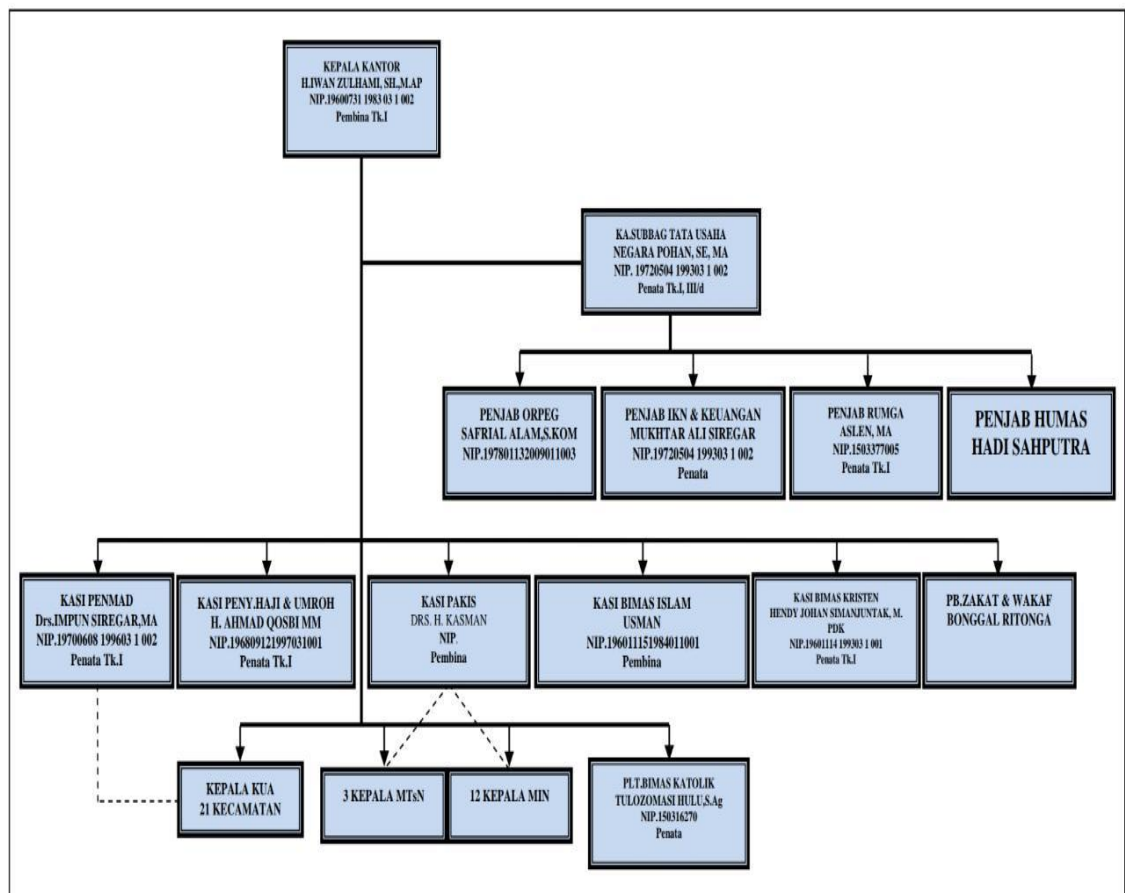
Struktur organisasi Kementerian Agama Kota Medan yaitu berbentuk garis dan staf yang disusun berdasarkan atas pertimbangan untuk pencapaian tujuan-

tujuan organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Bila suatu organisasi relative kecil, maka bentuk organisasi garis masih dapat dipergunakan.

Akan tetapi bila organisasi itu berkembang dengan semakin luas, akan timbul berbagai kesulitan dan masalah, sehingga perlu bantuan kepada tenaga ahli yang dianggap lebih mampu memberikan solusi dalam pemecahan masalah. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor: 53 Tahun 1971 Tentang Pembentukan Perwakilan Kementerian Agama Propinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten dan Inspektorat Perwakilan, susunan Kementerian Agama adalah sebagai berikut :

- I. Perwakilan Kementerian Agama Provinsi
- II. Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten
- III. Kantor Urusan Agama Kecamatan
- IV. Urusan Pengawasan adalah Inspektorat Perwakilan

Sementara itu sesuai dengan keputusan Menteri Agama No 18 tahun 1975 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara terdiri dari : a. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi b. Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kotamadya c. Kantor Urusan Agama Kecamatan Pada masa inilah Kementerian Agama Kotamadya Medan memasuki masa persiapan untuk berdiri sendiri, yang pada awalnya berkantor di Jalan Bintang hingga tahun 1980, sebelum pindah ke Jalan Sei Batu Gingging yang pada waktu itu merupakan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Gambar struktur organisasi Kementerian Agama Kota Medan dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi kantor Kementerian Agama Kota Medan
Sumber : Berdasarkan Keputusan kementerian Agama RI/373 Thn 2002

2. Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan identitas responden dari angket yang sudah disebar, peneliti sudah menyebar sebanyak 60 angket, adapun karakteristik responden yang ditanyakan adalah Usia, Jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja

Tabel 4.1 Usia

	Frequency	Percent
Valid < 30 tahun	20	33.3
31-45 tahun	32	53.3
> 45 tahun	8	13.3
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Tabel diatas menunjukkan persentase usia responden penelitian, dimana responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 20 orang (33.3%), lalu responden yang berusia diantara 31-45 tahun berjumlah 32 orang (53.3%) dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 8 orang (13.3%).

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki laki	33	55.0
perempuan	27	45.0
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Dari Tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang (55%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (45%).

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid D3	30	50.0
S1	30	50.0
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden dimana responden yang berpendidikan D3 berjumlah 30 orang (50%) dan yang tamatan S1 berjumlah 30 orang (50%).

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent
Valid < 5 tahun	20	33.3
5-10 tahun	19	31.7
> 10 tahun	21	35.0
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Dari tabel diatas terlihat persentase masa kerja responden, dimana responden yang bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 20 orang (33.3%), lalu responden yang sudah bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 19 orang (31.7%) dan responden yang sudah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 21 orang (35%).

a. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden untuk masing masing angket yang sudah disebar, penelitian ini menggunakan skala *likerts* dengan skor 1-5, terdapat 10 item pernyataan untuk variabel X1 (Disiplin), 10 item pernyataan untuk variabel X2 (Etika Kerja) lalu 12 item pernyataan untuk variabel X3 (Keterampilan Kerja) dan 12 item pernyataan untuk variabel Y (Produktivitas).

1) Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin kerja dibentuk oleh 5 indikator yakni, Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Etika kerj

Tabel 4.5
Penilaian Responden terhadap indikator Frekuensi Kehadiran

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berusaha datang tepat waktu		Saya berusaha agar absensi saya selalu full	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	36	60.0	35	58.3
Sangat Setuju	24	40.0	25	41.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Dari tabel diatas bisa dijelaskan :

- a) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha datang tepat waktu” mayoritas responden menjawab Setuju yakni 36 orang (60%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha untuk datang tepat waktu.
- b) Pada pernyataan “Saya berusaha agar absensi saya selalu full” mayoritas responden menjawab Setuju yakni 35 orang (58.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha untuk datang setiap hari

Tabel 4.6
Penilaian Responden terhadap indikator Tingkat kewaspadaan

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berhati hati dalam menampilkan hasil kerja saya		Saya selalu mengawasi keadaan sekitar saya sebelum bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	6	10.0
Kurang Setuju	-	-	23	38.3
Setuju	33	55.0	22	36.7
Sangat Setuju	27	45.0	9	15.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- c) Pada pernyataan” Saya selalu berhati hati dalam menampilkan hasil kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 orang (55%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berhati hati dalam menampilkan hasil kerjanya
- d) Pada pernyataan” Saya selalu mengawasi keadaan sekitar saya sebelum bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23

orang (38.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu mengawasi keadaan sekitar saya sebelum bekerja

Tabel 4.7
Penilaian Responden terhadap indikator Ketaatan pada standar kerja

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu menataati standar dalam bekerja		Saya bisa membatasi diri saya agar tidak mengikuti hal hal yang tidak sesuai dengan standar kerja kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7	-	-
Tidak Setuju	7	11.7	-	-
Kurang Setuju	15	25.0	-	-
Setuju	28	46.7	44	73.3
Sangat Setuju	9	15.0	16	26.7
Total	60	100.0	60	100.0

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- e) Pada pernyataan “Saya selalu menataati standar dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 28 orang (46.7%), artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu menataati standar dalam bekerja
- f) Pada pernyataan “Saya bisa membatasi diri saya agar tidak mengikuti hal hal yang tidak sesuai dengan standar kerja kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 44 orang (73.3%), artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu bisa membatasi diri saya agar tidak mengikuti hal hal yang tidak sesuai dengan standar kerja kantor.

Tabel 4.8
Penilaian Responden terhadap indikator Ketaatan pada peraturan kerja

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Terdapat prosedur yang tertulis dengan jelas mengenai aturan kerja di kantor saya		Saya bisa membatasi diri saya agar tidak mengikuti hal hal yang melanggar aturan kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	46	76.7	45	75.0
Sangat Setuju	14	23.3	15	25.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- g) Pada pernyataan “Terdapat prosedur yang tertulis dengan jelas mengenai aturan kerja di kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 46 orang (76.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Terdapat prosedur yang tertulis dengan jelas mengenai aturan kerja di kantor mereka.
- h) Pada pernyataan “Saya bisa membatasi diri saya agar tidak mengikuti hal hal yang melanggar aturan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 45 orang (75%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa membatasi diri saya agar tidak mengikuti hal hal yang melanggar aturan kerja.

Tabel 4.9
Penilaian Responden terhadap indikator Ketaatan pada peraturan kerja

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja		Saya menjaga etika saya ketika sedang berinteraksi dengan rekan kerja atau pun atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	1	1.7
Setuju	44	73.3	41	68.3
Sangat Setuju	16	26.7	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- i) Pada pernyataan “Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 44 orang (73.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja
 - j) Pada pernyataan “Saya menjaga etika saya ketika sedang berinteraksi dengan rekan kerja atau pun atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (68.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu menjaga etika saya ketika sedang berinteraksi dengan rekan kerja atau pun atasan
- 2) Variabel Etika Kerja (X2)

Variabel Etika kerja dibentuk oleh 5 indikator yakni Sikap dan prilaku, penampilan, cara berpakaian, cara berpakaian, cara berbicara, Gerak gerik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden terhadap indikator Sikap dan perilaku

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu menjaga sikap saya jika sedang berada di lingkungan kantor saya		Saya berusaha berperilaku dengan sopan baik kepada atasan ataupun rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	1	1.7
Setuju	41	68.3	39	65.0
Sangat Setuju	18	30.0	20	33.3
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan “Saya selalu menjaga sikap saya jika sedang berada di lingkungan kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (68.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu menjaga sikap saya jika sedang berada di lingkungan kantor
- b) Pada pernyataan “Saya berusaha berperilaku dengan sopan baik kepada atasan ataupun rekan kerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 39 orang (65%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha berperilaku dengan sopan baik kepada atasan ataupun rekan kerja

Tabel 4.11
Penilaian Responden terhadap indikator Penampilan

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya berusaha selalu memberikan penampilan terbaik ketika saya datang ke kantor		Saya datang ke kantor dengan penampilan rapi dan sopan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	1	1.7
Setuju	41	68.3	32	53.3
Sangat Setuju	18	30.0	27	45.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- c) Pada pernyataan” Saya berusaha selalu memberikan penampilan terbaik ketika saya datang ke kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (68.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha memberikan penampilan terbaik ketika datang ke kantor
- d) Pada pernyataan” Saya datang ke kantor dengan penampilan rapi dan sopan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 32 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu datang ke kantor dengan penampilan rapi dan sopan.

Tabel 4.12
Penilaian Responden terhadap indikator Cara Berpakaian

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berpakaian formal ketika datang ke kantor		Saya selalu berbusana sesuai dengan ketentuan kantor saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1.7
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	-	-
Setuju	29	48.3	40	66.7
Sangat Setuju	30	50.0	19	31.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- e) Pada pernyataan” Saya selalu berpakaian formal ketika datang ke kantor” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 29 orang (48.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berpakaian formal ketika datang ke kantor
- f) Pada pernyataan” Saya selalu berbusana sesuai dengan ketentuan kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 40 orang (66.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berbusana sesuai dengan ketentuan kantor.

Tabel 4.13
Penilaian Responden terhadap indikator Cara Berbicara

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berusaha berbicara dengan sopan ketika berada di lingkungan kantor saya		Saya tidak menggunakan bahasa pasaran ketika berbicara dikantor saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	1	1.7
Setuju	37	61.7	38	63.3
Sangat Setuju	22	36.7	21	35.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- g) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha berbicara dengan sopan ketika berada di lingkungan kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 37 orang (61.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha berbicara dengan sopan ketika berada di lingkungan kantor
- h) Pada pernyataan “Saya tidak menggunakan bahasa pasaran ketika berbicara dikantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha tidak menggunakan bahasa pasaran ketika berbicara dikantor

Tabel 4.14
Penilaian Responden terhadap indikator Gerak Gerik

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu bersifat profesional dalam bekerja		Saya tidak menggunakan isyarat dalam berbicara di lingkungan kantor saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3.3
Kurang Setuju	1	1.7	8	13.3
Setuju	38	63.3	43	71.7
Sangat Setuju	21	35.0	7	11.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- i) Pada pernyataan” Saya selalu bersifat profesional dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu bersifat profesional dalam bekerja
- j) Pada pernyataan” Saya tidak menggunakan isyarat dalam berbicara di lingkungan kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 43 orang (71.7%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka tidak menggunakan isyarat dalam berbicara di lingkungan kantor.

3) Variabel Keterampilan Kerja (X3)

Variabel keterampilan kerja dibentuk menggunakan enam indikator, diantaranya adalah, Menentukan cara menyelesaikan tugas, menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas, Menyelesaikan tugas dengan baik, menentukan ukuran tugas terbaik yang dapat diselesaikan, Menentukan

ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan dan, memprediksikan hasil pelaksanaan tugas

Tabel 4.15
Penilaian Responden terhadap indikator cara menyelesaikan tugas

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya mampu mengerjakan tugas pekerjaan efektif dan efisien		Saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	1	1.7
Setuju	34	56.7	34	56.7
Sangat Setuju	26	43.3	25	41.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan” Saya mampu mengerjakan tugas pekerjaan efektif dan efisien” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (56.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mampu mengerjakan tugas pekerjaan efektif dan efisien
- b) Pada pernyataan” Saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (56.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan.

Tabel 4.16
Penilaian Responden terhadap indikator Menentukan prosedur terbaik
dalam melaksanakan tugas

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Menyekesasikan tugas dengan tepat waktu dan efisien adalah keharusan dalam bekerja		Dalam bekerja saya harus memiliki target	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	1	1.7
Setuju	35	58.3	36	60.0
Sangat Setuju	24	40.0	23	38.3
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan tabel diatas adalah:

- c) Pada pernyataan” Menyekesasikan tugas dengan tepat waktu dan efisien adalah keharusan dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 35 orang (58.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Menyekesasikan tugas dengan tepat waktu dan efisien adalah keharusan dalam bekerja
- d) Pada pernyataan” Dalam bekerja saya harus memiliki target” mayoritas responden menjawab setuju yakni 36 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Dalam bekerja mereka harus memiliki target

Tabel 4.17
Penilaian Responden terhadap indikator Menyelesaikan tugas dengan baik

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya miliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan		Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	36	60.0	35	58.3
Sangat Setuju	24	40.0	25	41.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- e) Pada pernyataan "Saya miliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan" mayoritas responden menjawab setuju yakni 36 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka miliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan
- f) Pada pernyataan " Saya tidak menunda-nunda pekerjaan" mayoritas responden menjawab setuju yakni 35 orang (58.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Tabel 4.18
Penilaian Responden terhadap indikator Menentukan ukuran tugas terbaik yang dapat diselesaikan

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu mengambil tugas sesuai dengan kemampuan saya		Jika saya tidak bisa menyelesaikan tugas sendiri saya akan bekerja sama dengan orang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	6	10.0
Kurang Setuju	-	-	23	38.3
Setuju	33	55.0	22	36.7
Sangat Setuju	27	45.0	9	15.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- g) Pada pernyataan” Saya selalu mengambil tugas sesuai dengan kemampuan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 orang (55%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu mengambil tugas sesuai dengan kemampuan mereka.
- h) Pada pernyataan” Jika saya tidak bisa menyelesaikan tugas sendiri saya akan bekerja sama dengan orang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju yakni 22 orang (36.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika mereka tidak bisa menyelesaikan tugas sendiri maka akan bekerja sama dengan orang lain.

Tabel 4.19
Penilaian Responden terhadap indikator Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik		Saya berkerasi menemukan dan melakukan cara kerja yang efektif dan efisien	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5.0	3	5.0
Setuju	25	41.7	32	53.3
Sangat Setuju	32	53.3	25	41.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- i) Pada pernyataan “Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 32 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.
- j) Pada pernyataan “Saya berkerasi menemukan dan melakukan cara kerja yang efektif dan efisien” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 32 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka berkerasi menemukan dan melakukan cara kerja yang efektif dan efisien.

Tabel 4.20
Penilaian Responden terhadap indikator Memprediksikan Hasil Pelaksanaan Tugas

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya menyakini hasil kerja saya baik		Jika hasil kerja saya tidak sesuai dengan harapan atasan saya, maka saya akan memperbaikinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.7	-	-
Kurang Setuju	5	8.3	10	16.7
Setuju	34	56.7	41	68.3
Sangat Setuju	20	33.3	9	15.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan tabel diatas adalah

- k) Pada pernyataan “Saya menyakini hasil kerja saya baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 34 orang(56.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menyakini hasil kerjanya baik
- l) Pada pernyataan “Jika hasil kerja saya tidak sesuai dengan harapan atasan saya, maka saya akan memperbaikinya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 41 orang(68.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan atasan, maka mereka akan memperbaikinya
- 4) Variabel Produktivitas (Y)

Adapun untuk variabel produktivitas ada enam indikator yang menjadi ukuran, diantaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Tabel 4.21
Penilaian Responden terhadap indikator Kemampuan

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya yakin dengan kemampuan kerja saya		Saya mampu jika diberikan tugas berat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	46	76.7	44	73.3
Sangat Setuju	14	23.3	16	26.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan tabel diatas adalah

- a) Pada pernyataan” Saya yakin dengan kemampuan kerja saya”mayoritas responden menjawab setuju yakni 46 orang (76.7%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka yakin dengan kemampuan kerjanya.
- b) Pada pernyataan” Saya mampu jika diberikan tugas berat”mayoritas responden menjawab setuju yakni 44 orang (73.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mampu jika diberikan tugas berat.

Tabel 4.22
Penilaian Responden terhadap indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya		Saya tidak puas dengan pencapaian yang saya raih sekarang ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	45	75.0	44	73.3
Sangat Setuju	15	25.0	16	26.7
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- c) Pada pernyataan” Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 45 orang (75%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan hasil kerja
- d) Pada pernyataan” Saya tidak puas dengan pencapaian yang saya raih sekarang ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 44 orang (73.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4.23
Penilaian Responden terhadap indikator Semangat Kerja

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu bersemangat dalam bekerja		Saya selalu bersemangat untuk datang ke kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	1	1.7
Setuju	41	68.3	41	68.3
Sangat Setuju	18	30.0	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan tabel diatas adalah :

- e) Pada pernyataan” Saya selalu bersemangat dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (68.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu bersemangat dalam bekerja.
- f) Pada pernyataan” Saya selalu bersemangat untuk datang ke kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (68.3%), artinya

dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu bersemangat untuk datang ke kantor.

Tabel 4.24
Penilaian Responden terhadap indikator Pengembangan Diri

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berusaha mengembangkan diri saya		Saya percaya potensi yang ada pada saya bisa membuat saya bekerja lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1.7	1	1.7
Setuju	39	65.0	41	68.3
Sangat Setuju	20	33.3	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan tabel diatas adalah

- g) Pada pernyataan” Saya selalu berusaha mengembangkan diri saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (68.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha mengembangkan diri.
- h) Pada pernyataan” Saya percaya potensi yang ada pada saya bisa membuat saya bekerja lebih baik” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (68.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka percaya potensi yang ada pada diri bisa membuat bekerja lebih baik.

Tabel 4.25
Penilaian Responden terhadap indikator Mutu

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu memperhatikan mutu kerja saya		Saya ingin selalu dianggap sebagai karyawan yang potensial	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5.0	8	13.3
Setuju	38	63.3	31	51.7
Sangat Setuju	19	31.7	21	35.0
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- i) Pada pernyataan” Saya selalu memperhatikan mutu kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (68.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu memperhatikan mutu kerja.
- j) . Pada pernyataan” Saya ingin selalu dianggap sebagai karyawan yang potensial” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (68.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka ingin selalu dianggap sebagai karyawan yang potensial.

Tabel 4.26
Penilaian Responden terhadap indikator Efisiensi

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya bisa melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu		Saya bisa menghemat waktu saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3.3
Kurang Setuju	3	5.0	6	10.0
Setuju	31	51.7	41	68.3
Sangat Setuju	26	43.3	11	18.3
Total	60	100.0	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- k) Pada pernyataan” Saya bisa melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu” mayoritas responden menjawab setuju yakni 31 orang (51.7%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu.
- l) Pada pernyataan” Saya bisa menghemat waktu saya dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (68.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa menghemat waktu saya dalam bekerja.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan di nyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan di nyatakan tidak valid.

Dengan $n = 60$ dan sig 0,05 diperoleh $r \text{ tabel}$ senilai 0,210 hasil dari uji validitas akan dijabar ditabel dibawah ini.

**Tabel 4.27 Uji Validitas
Variabel Disiplin**

no	R-hitung	R-Tabel	Status
P1	0. 717	0,210	Valid
P2	0. 664	0,210	Valid
P3	0. 704	0,210	Valid
P4	0. 334	0,210	Valid
P5	0. 448	0,210	Valid
P6	0. 715	0,210	Valid
P7	0. 694	0,210	Valid
P8	0. 751	0,210	Valid
P9	0. 647	0,210	Valid
P10	0. 746	0,210	Valid

Sumber , Hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel X1 dimana semua instrument penelitian bernilai diatas 0.210 artinya semua instrumen layak untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.28 Uji Validitas
Variabel Etika Kerja**

no	R-hitung	R-Tabel	Status
P1	0. 693	0,210	Valid
P2	0. 701	0,210	Valid
P3	0. 637	0,210	Valid
P4	0. 762	0,210	Valid
P5	0. 788	0,210	Valid
P6	0. 708	0,210	Valid
P7	0. 775	0,210	Valid
P8	0. 837	0,210	Valid
P9	0. 774	0,210	Valid
P10	0. 258	0,210	Valid

Sumber , Hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel X2 dimana semua instrument penelitian bernilai diatas 0.210 artinya semua instrumen layak untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.29 Uji Validitas
Variabel Keterampilan Kerja**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
P1	0.729	0,210	Valid
P2	0.716	0,210	Valid
P3	0.777	0,210	Valid
P4	0.770	0,210	Valid
P5	0.718	0,210	Valid
P6	0.801	0,210	Valid
P7	0.794	0,210	Valid
P8	0.189	0,210	Tidak Valid
P9	0.202	0,210	Tidak Valid
P10	0.327	0,210	Valid
P11	0.581	0,210	Valid
P12	0.269	0,210	Valid

Sumber, Hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel X3 dimana semua instrument penelitian bernilai diatas 0.210 kecuali untuk item pernyataan no 7 dan 8 sehingga harus dibuang selebihnya semua instrumen layak untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.30 Uji Validitas
Variabel Produktivitas**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
P1	0.800	0,210	Valid
P2	0.856	0,210	Valid
P3	0.838	0,210	Valid
P4	0.746	0,210	Valid
P5	0.862	0,210	Valid
P6	0.862	0,210	Valid
P7	0.830	0,210	Valid
P8	0.644	0,210	Valid
P9	0.689	0,210	Valid
P10	0.519	0,210	Valid
P11	0.622	0,210	Valid
P12	0.056	0,210	Tidak Valid

Sumber, Hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Y dimana semua instrument penelitian bernilai diatas 0.210 kecuali untuk item

pernyataan no 12 sehingga harus dibuang selebihnya semua instrumen layak untuk diteliti lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Pernyataan yang dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan di tentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitasnya yaitu $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitasnya baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitasnya yaitu $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitasnya kurang baik.

Tabel 4.31
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin	145.5167	.872	.886
etika kerja	144.2833	.829	.897
keterampilan kerja	135.8000	.763	.918
Produktivitas	136.2000	.837	.896

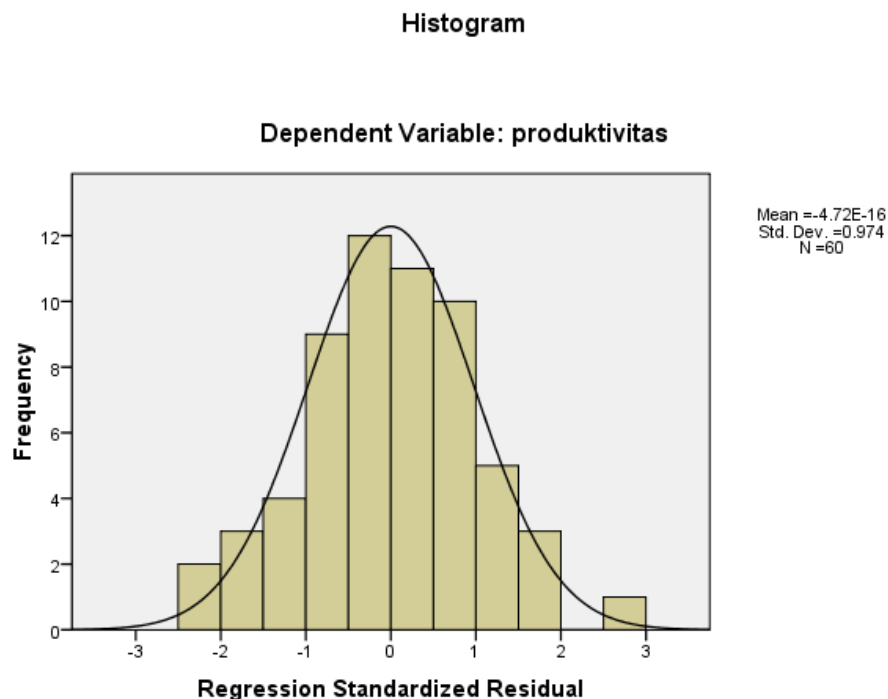
Sumber , Hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, artinya semua instrument dinyatakan reliabel atau layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali, 2013).



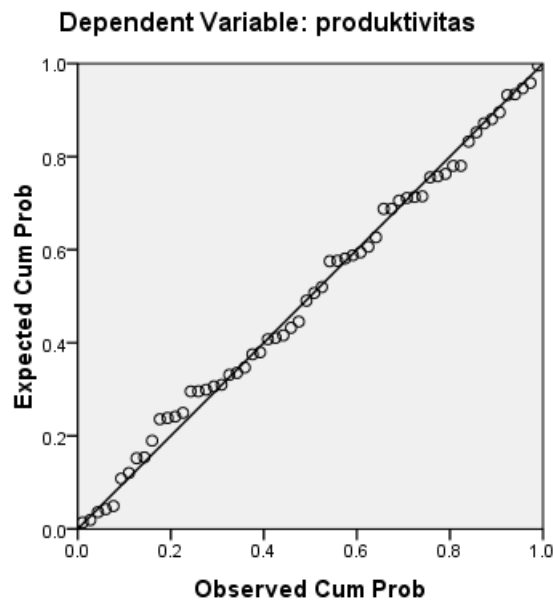
Gambar 4.2 Histogram Normalitas

Sumber, Hasil data diolah 2021

Gambar diatas dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal

tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan, selanjutnya lihat pula histogram normalitas, Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 P-Plot Normalitas

Sumber, Hasil data diolah 2021

Pada gambar diatas Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. selanjutnya dilihat pula histogram untuk uji normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Untuk mengetahui ada

tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP* (*Variance Inflation Factor*). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai $Tolerance > 0,1$ atau nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi Multikolinieritas

Tabel 4.32
Coefficients^a

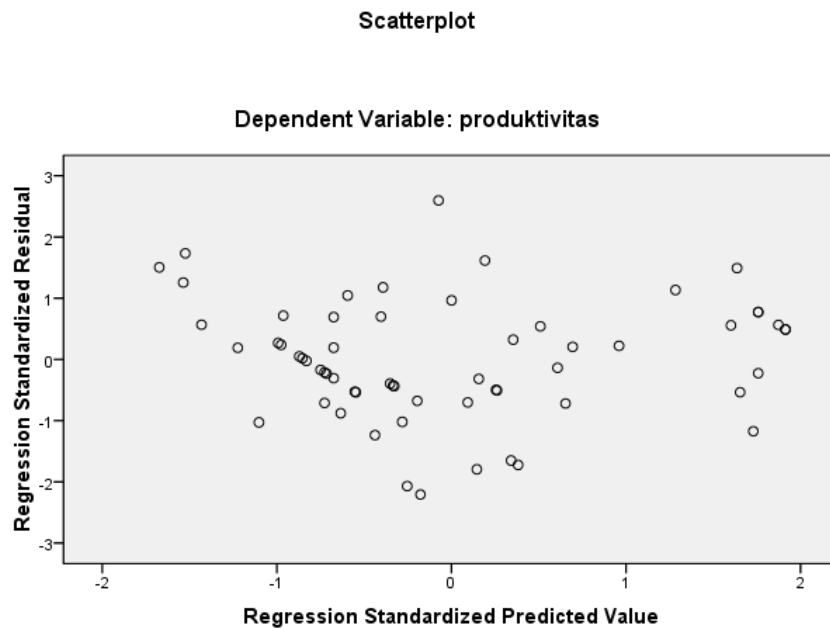
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.273	3.707			
Disiplin etika kerja	.714	.140	.580	.311	3.216
keterampilan kerja	.524	.111	.471	.403	2.483
	-.147	.118	-.132	.353	2.830

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari Tabel 4.20 memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (3.216) X_2 (2.483) dan X_3 (2.830) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0.311), X_2 (0.403) dan X_3 (0.353) $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



Gambar 4.4 Scatterplot

Sumber, Hasil data diolah 2021

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variable independen dalam suatu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (*kriterium*) dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), model persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.33
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.273	3.707		1.692	.096
Disiplin	.714	.140	.580	5.112	.000
etika kerja	.524	.111	.471	4.731	.000
keterampilan kerja	.147	.118	.132	1.245	.218

a. Dependent Variable:
produktivitas

Sumber, Hasil data diolah 2021

$$Y = 6.273 + 0.714 + 0.524 + 0.147 + e$$

Penjelasan persamaan diatas adalah :

- 1) Nilai konstanta (a) 6.273 artinya jika variabel bebas dalam hal ini disiplin, etika kerja dan keterampilan kerja secara konstan mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebesar 6.273%.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 senilai 0.714 bermakna jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebesar 7.14%
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 senilai 0.524 bermakna jika variabel etika kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebesar 5.24%.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 senilai 0.147 bermakna jika variabel keterampilan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan

menaikkan produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebesar 1.47%.

e. Pengujian Hipotesis

1) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel kriterianya adalah

- a) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, pada alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- b) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, pada alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

Uji F (F-test) untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dengan melihat nilai Fhitung yang dibandingkan dengan Ftabel pada alpha 0,05 (5%). dengan $n=60$ dan $df -2$ ($60-2 =58$) diperoleh f hitung sebesar 3,16

Tabel 4.34 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.966	3	259.655	64.692	.000 ^a
	Residual	224.768	56	4.014		
	Total	1003.733	59			

a. Predictors: (Constant), keterampilan kerja, etika kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel diatas terlihat nilai F hitung adalah 64.692 lebih tinggi dari F tabel yakni 3.16 ($64.692 > 3.16$) lalu terlihat taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya dalam penelitian ini secara parsial Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y), dengan jumlah Derajat penyebut (df): $n - k = 60 - 2 = 58$ dan sig 0,05 didapat t tabel 2,001, kriteria pengujiannya adalah :

Hipotesis Statistik

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengujian hipotesis

- a) H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b) H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tabel 4.35
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.273	3.707		1.692	.096
Disiplin	.714	.140	.580	5.112	.000
etika kerja	.524	.111	.471	4.731	.000
keterampilan kerja	.147	.118	.132	1.245	.218

a. Dependent Variable:
produktivitas

Sumber, Hasil data diolah 2021

a) Pengujian Disiplin dengan Produktivitas

Dari tabel diatas terlihat nilai t sebesar 5.112 lebih besar dari t tabel yakni 2.001 ($5.112 > 2.001$) dan taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam penelitian ini H_a diterima artinya secara parsial Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

b) Pengujian Etika Kerja dengan Produktivitas

Dari tabel diatas terlihat nilai t sebesar 4.731 lebih besar dari t tabel yakni 2.001 ($4.731 > 2.001$) dan taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam penelitian ini H_a diterima artinya secara parsial etika kerja berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengujian Keterampilan Kerja dengan Produktivitas

Dari tabel diatas terlihat nilai t sebesar 1.245 lebih kecil dari t tabel yakni 2.001 ($1.245 < 2.001$) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari

0.05 yakni 0.000 ($1.245 > 0.05$), dalam penelitian ini H_a ditolak artinya secara parsial Keterampilan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.36 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.764	2.00342

a. Predictors: (Constant), keterampilan kerja, etika kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

R Square sebesar 0.776 berarti 77.6% analisis Disiplin etika kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sisanya 22.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja menurun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima artinya secara parsial Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dilihat dari nilai t hitung sebesar 5.112 lebih besar dari t tabel yakni 2.001 ($5.112 > 2.001$) dan taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$).

Hasil penelitian yang dilakukan Alfatory (2016:498) menyimpulkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin terhadap produktivitas pegawai BPJS Ketengakerjaan Padang dan Fauziah (2016) dalam jurnalnya yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelintingan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun MC. Wartono Kudus, menyimpulkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun MC. Wartono Kudus.

2. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan produktivitas yang baik dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak organisasi akan sulit berkembang, Dari tabel uji t

diatas terlihat nilai t sebesar 4.731 lebih besar dari t tabel yakni 2.001 ($4.731 > 2.001$) dan taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam penelitian ini H_a diterima artinya secara parsial etika kerja berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kovacs,2017:76) membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku-perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta produktivitasnya dapat meningkat.

3. Keterampilan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, nilai t sebesar 1.245 lebih kecil dari t tabel yakni 2.001 ($1.245 < 2.001$) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0.05 yakni 0.000 ($1.245 > 0.05$), dalam penelitian ini H_a ditolak artinya secara parsial Keterampilan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, dan tidak sejalan dengan pendapat Wiranti (2018:69) menyimpulkan bahwa : keterampilan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan keterampilan yang baik dan stabil, dapat mendorong bertambahnya produktivitas kerja karyawan.

4. Disiplin, Etika Dan Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai F hitung adalah 64.692 lebih tinggi dari F tabel yakni 3.16 ($64.692 > 3.16$) lalu terlihat taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya dalam penelitian ini secara parsial Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, *R Square* sebesar 0.881 berarti 88.1% analisis Disiplin etika kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sisanya 11.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini H_a diterima artinya secara parsial Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
2. Dalam penelitian ini H_a diterima artinya secara parsial etika kerja berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
3. Dalam penelitian ini H_a ditolak artinya secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan Disiplin, Etika Dan Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, karena nilai F hitung $>$ F tabel.

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah

1. Dari segi disiplin kerja para pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera perlu ditingkatat kewaspadaannya dalam bekerja karena hasil angket terlihat masih banyak pegawai yang belum tinggi tingkat pengawasannya.
2. Para pegawai ketika dilingkungan kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera haruslah menggunakan bahasa yang baku dan tidak

menggunakan isyarat, terlihat dari hasil angket masih terdapat beberapa responden yang menggunakan bahasa isyarat ketika berkomunikasi.

3. Dari segi keterampilan kerja masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum yakin dengan hasil kerja mereka, perlunya diberikan pelatihan dan motivasi agar para pegawai yakin dengan hasil kerja mereka
4. Dari segi produktivitas kerja yang perlu ditingkatkan adalah cara pegawai agar bisa bekerja dengan lebih menghemat waktu, jadi pegawai bisa lebih produktif dan tidak terburu buru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Alfathory. (2011). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang). Skripsi. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Blanchard, P. Nick james W. Thacker. 2014. *Effective Training : System, Strategy and Practices*. 2nd Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Budi, W. Soetjipto dkk. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara books.
- Fanthoni, Abdurrahman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sepuluh, Edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- I.G Wursanto. 2015. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. 2018. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lian Arcynthia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanudin. makasar
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Novliadi, F. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 613-625.
- Pandji Anogara. 2013. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rivai, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan john H. Jakson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rangkuty, D. M., Pane, S. G., Rianto, H., & Jannah, M. (2021). Peningkatan Pemahaman Masyarakat Kelompok Nelayan Desa Pahlawan Tentang Konsep Dasar Perdagangan Internasional. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 5(1), 139-144.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2017. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta.
- Saragih, M. G., Surya, E. D., & Mesra, B. (2021). The Effect of Epistemic Value on Tourists Revisit Intention in Lake Toba with Satisfaction as Mediation Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8565-8572.
- Sukardewi, Nyoman. 2017. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Dikota Amlapura*. *Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4. 2017 hal 3.
- Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana Prenada Media Group. Jakarta