

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUNJAWA
SURABAYA**

SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN (STIAMAK) BARUNAWATI
SURABAYA**



DISUSUN OLEH:

Nama : Muhammad Mahdi Kurniagandha
NPM : 16.1011359
Program Studi: Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing I : Juli Prastyorini, S.Sos. MM.
Pembimbing II: Drs. Mudayat. MM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANBARUNAWATI
SURABAYA
2020**

LEMBAR PERNYATAAN

PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUNJAWA SURABAYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mahdi Kurniagandha
NIM : 16.1011359
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Internal Karyawan terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang
Karimunjawa Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya. atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun .

Penulis,

(Muhammad Mahdi Kurniagandha)

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUNJAWA
SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : MUHAMMAD MAHDI KURNIAGANDHA
NPM : 16.1011359**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

Menyetujui,

**DOSEN PEMBIMBING I,
Tanggal....**

**DOSEN PEMBIMBING II,
Tanggal....**

**(JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM.)
NIDN : 0708067104**

**(Drs. MUDAYAT, MM.)
NIDN : 0722017004**

Mengetahui,

KETUA PROGRAM STUDI

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**

**SOEDARMANTO, SE. MM.
NIDN : 0322036902**

**Dr.NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc.
NIDN : 883290019**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUNJAWA
SURABAYA**

DISUSUN OLEH :

NAMA : MUHAMMAD MAHDI KURNIAGANDHA
NPM : 16.1011359

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

KETUA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)
SEKRETARIS : DRS. MUDAYAT, MM (.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

Dr. NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc

NIDN : 883290019

ABSTRAK

NAMA : MUHAMMAD MAHDI KURNIAGANDHA.

NIM : 16.1011359

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUNJAWA SURABAYA**

Skripsi : Ilmu Administrasi Bisnis. 2020

Karyawan merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri (internal) maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri (eksternal). Faktor internal merupakan aspek yang sangat penting dibandingkan faktor lainnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor internal terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data penelitian diuji statistik menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sikap dan etika kerja terhadap produktivitas kerja, dan terdapat pengaruh simultan faktor internal terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Faktor internal, Karyawan, Produktivitas kerja, BPJS Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Internal Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Tanpa bantuan dan bimbingan yang telah diberikan dari awal hingga akhir, tentunya penulis tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi., M.Sc., selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua program studi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
3. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi masukan dalam penulisan skripsi ini;
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang dengan tulus memberi ilmu selama menempuh pendidikan disini;
5. Kepala Cabang, Kepala Bidang dan seluruh Staf Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya yang telah memberikan izin penelitian skripsi ini;
6. Orang tua saya, Bapak Gandhon S. Halim (Alm.) dan Mama Ida Wiendiarti (Almh.) yang telah menghadirkan saya ke dunia ini dan selalu memberikan yang terbaik kepada saya sepanjang hidup saya selama ini;

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga laporan magang ini membawa manfaat bagi berbagai pihak.

Surabaya, Juli 2020

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.6 Metodologi Penelitian	5
1.7 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Produktivitas Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	8
2.1.2 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan	9
2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	10
2.1.4 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan.....	12
2.2 Faktor Internal Karyawan.....	13
2.2.1 Pendidikan.....	13
2.2.2 Sikap dan Etika Kerja	20
2.3 Kerangka Konsep Penelitian.....	24

2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.3 Populasi dan Subjek Penelitian.....	26
3.4 Variabel Penelitian.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Sumber Data.....	28
3.7 Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Data.....	30
4.1.1 Karakteristik Responden.....	30
4.1.2 Analisis Faktor Internal.....	32
4.1.3 Analisis Produktivitas Kerja.....	33
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
4.3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	36
4.4 Analisis Uji Regresi Berganda.....	37
4.4.1 Uji t-test.....	37
4.4.2 Uji F.....	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	42
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN.....	45

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik responden.....	31
Tabel 4.2 Nilai Rentang skala.....	32
Tabel 4.3 Nilai rata-rata variabel faktor internal karyawan	33
Tabel 4.4 Nilai rata-rata variabel Produktivitas Kerja	33
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Faktor Internal	34
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	35
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Faktor Internal	35
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	36
Tabel 4.9 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	36
Tabel 4.10 Hasil Uji t Parsial	38
Tabel 4.11 Hasil Uji F	39



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema kerangka konsep penelitian.....	24



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 3.1 Kuesioner Pengaruh Faktor Internal Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	45
Lampiran 4.1 Data-data Penelitian.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2015) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan. Melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan dengan semestinya. Disamping itu dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena yang akan menentukan keberhasilan dari suatu pelaksanaan kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia. Dalam membentuk SDM yang profesional, tentunya membutuhkan investasi waktu dan materi hingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi seoptimal mungkin. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai diperlukan organisasi dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Suprayitno, *et al.*, 2014).

Karyawan adalah makhluk sosial yang merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015)

Karyawan menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini yang dimaksud adalah tingkat produktivitasnya.

Produktivitas kerja karyawan menurut J. Ravianto (2014) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Produktivitas sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Bagi setiap individu, produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima. Selanjutnya untuk perusahaan, produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan atau laba. Tiap perusahaan akan mengukur produktivitas berdasarkan tujuan dan sarannya.

Keberhasilan kinerja pegawai dapat diukur pada tingkat produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi, maka dapat dinyatakan berhasil. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat akan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dari sisi karyawan, produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah gaji atau bonus yang diterima, dan bagi perusahaan, produktivitas karyawan yang tinggi memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebaliknya, apabila produktivitas lebih rendah dari standar, maka dapat dikatakan tidak berhasil.

Hasil analisis dari pengukuran produktivitas kerja karyawan dapat digunakan sebagai perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang bagi karyawan maupun organisasi. Sehingga wajib untuk setiap perusahaan mengetahui tingkat produktivitas pegawainya.

Menurut J. Ravianto, produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri (internal) maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri (eksternal). Aspek internal berasal dari diri tenaga kerja dan aspek eksternal berasal dari luar kemampuan tenaga kerja (Ravianto, 2014). Penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa faktor internal merupakan aspek yang sangat penting dibandingkan faktor lainnya. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan seperti tingkat pendidikan yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas, sebab tanpa bekal pendidikan, orang tidak akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Pendidikan yang sesuai juga akan mempengaruhi kemampuan karyawan bekerja atau menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor internal yang lainnya yaitu sikap dan etika kerja karyawan. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan, sehingga etika juga akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berangkat dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti terkait pengaruh faktor internal karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat adanya keterkaitan antara faktor internal dengan produktivitas kerja karyawan tersebut, peneliti menyusun rumusan masalah yaitu:

1. Apakah faktor internal yang terdiri atas pendidikan serta sikap dan etika masing-masing secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan? ;
2. Apakah faktor internal secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Demi menghindari disorientasi pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi masalah penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Faktor internal karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi pendidikan, serta sikap dan etika kerja;
2. Produktivitas kerja yang dimaksud yaitu kemampuan karyawan bekerja secara efektif dan efisien yang dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penulisan skripsi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor internal karyawan yaitu pendidikan dan sikap serta etika kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya secara parsial;
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor internal karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, Sebagai sarana mengaplikasikan keilmuan yang telah dipelajari sehingga dapat mengembangkan wawasan keilmuan dalam penelitian;

2. Bagi STIAMAK, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan;
3. Bagi Perusahaan, Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan untuk membentuk kebijakan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.

1.6 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, tujuan menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh faktor suatu hal (variabel independen) terhadap suatu akibat atau keadaan tertentu (variabel dependen).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara studi lapangan untuk mendapatkan data primer dan juga data sekunder. Data primer menggunakan alat instrumen berupa kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian, wawancara secara langsung, maupun pengamatan di lokasi penelitian. Data sekunder didapatkan dari data internal perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan produktifitas kerja karyawan dan juga faktor internal yang mempengaruhi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan subjek penelitian, variabel penelitian, instrumen penelitian, sumber data, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil dan analisis yang berupa deskriptif maupun tabel-tabel singkat tentang pengolahan data penelitian. Terdapat juga pembahasan terkait pengaruh faktor internal karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Maurits (2010) mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

“Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingindicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan” (J. Ravianto, 2014). Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi untuk memperoleh hasil maksimal. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada cara melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efisien apabila yang dilakukan memperhitungkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran.

Dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang

tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Menurut Griffin (2012), “produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja”. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan.

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014) adalah “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di lembaga atau perusahaan”. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu bisnis. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai terutama untuk kesejahteraannya. Menurut Hasibuan (2010), “produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Kemudian menurut

Greenberg dalam Sinungan (2014), mendefinisikan “produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

2.1.2 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu:

1. Dimensi Individu

Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya;

2. Dimensi Organisasi

Sedangkan dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dilihat dari aspek kualitas.

Unsur pertama dari produktivitas kerja adalah semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Unsur ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari kuantitas yang telah dihasilkan.

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, 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;

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai

dalam satu 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 multak 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 yang lebih baik dari yang telah lalu.. meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik 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.

Sedangkan menurut Simamora (2011), indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan;

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan;

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran Produktivitas akan membantu perusahaan untuk memahami situasi yang dihadapi perusahaan serta menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas. Tanpa pengukuran, perusahaan tidak akan mengetahui apakah karyawan bekerja lebih baik atau buruk. Sedangkan manfaat lain yang dapat diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dalam pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang salingberkaitan. Rumus pengukuran produktivitas secara umum (Ravianto, 2014) yaitu:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Keterangan:

Output = Jumlah produksi

Input = Jumlah karyawan

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu

yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

2.2 Faktor Internal Karyawan

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri yang mempengaruhi produktivitas kerja (J. Ravianto, 2014). Faktor-faktor tersebut meliputi:

2.2.1 Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut H. Fuad Ihsan (2005) menjelaskan bahwa dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai “usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan”. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diajarkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak (KBBI).

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat

pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2009: 32) “pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rokhaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.”

Sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

b. Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Menurut Umar Tirtahardja dan S. L. La Sulo (2005: 264) penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar

secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2. Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

3. Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

c. Jenis pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus. Dalam Umar Tirtahardja dan S. L. La Sulo (2005: 268-269) menjelaskan mengenai jenis pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan umum

Pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan

perluasan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.

2. Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu.

3. Pendidikan akademik

Pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan untuk penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

4. Pendidikan profesi

Pendidikan kedinasan (profesi) adalah pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah nondepartemen.

5. Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu.

6. Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.

7. Pendidikan khusus

Pendidikan khusus adalah pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kelainan atau kecerdasan luar biasa, diselenggarakan berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

d. Jenjang Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam Umar Tirtaahardja dan S. L. La Sulo (2005: 264- 266) menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan ini terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

3. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.

e. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem

pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam Dwi Siswoyo dkk (2007: 24) fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan social sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- Menyiapkan sebagai manusia
- Menyiapkan tenaga kerja, dan
- Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

f. Tujuan Pendidikan

Pendidikan sebagai sebuah usaha sadar tentunya memerlukan tujuan yang dirumuskan. Karena tanpa tujuan, maka pelaksanaan

pendidikan akan kehilangan arah. Tujuan pendidikan dijadikan sebagai sebuah pedoman bagaimanakah proses pendidikan seharusnya dilaksanakan, dan hasil apa yang diharapkan dalam proses pendidikan.

Tujuan merupakan standar usaha yang dapat ditentukan, serta mengarahkan usaha yang akan dilalui dan merupakan titik pangkal untuk mencapai tujuan-tujuan lain. Di samping itu, tujuan dapat membatasi ruang gerak usaha agar kegiatan dapat terfokus pada apa yang diimpikan, dan yang terpenting adalah dapat memberi penilaian atau evaluasi terhadap usaha-usaha pendidikan.

Tujuan pendidikan adalah hal pertama dan terpenting dalam merancang, membuat program, serta mengevaluasi pendidikan. Berdasarkan TAP.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus

2.2.2 Sikap dan Etika Kerja

a. Pengertian Sikap

Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins (2016) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sementara Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan “sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu”.

b. Batasan Sikap

Setyobroto (2005) merangkum batasan sikap dari berbagai ahli psikologi sosial diantaranya pendapat G.W. Allport, Guilford, Adisesiah dan John Farry, serta Kerlinger yaitu :

1. Sikap bukan pembawaan sejak lahir;
2. Dapat berubah melalui pengalaman;
3. Merupakan organisasi keyakinan-keyakinan;
4. Merupakan kesiapan untuk bereaksi;
5. Relatif bersifat tetap;
6. Hanya cocok untuk situasi tertentu;
7. Selalu berhubungan dengan subjek dan objek tertentu;
8. Merupakan penilaian dari penafsiran terhadap sesuatu;
9. Bervariasi dalam kualitas dan intensitas;
10. Meliputi sejumlah kecil atau banyak item;
11. Mengandung komponen kognitif, afektif dan komatif.

c. Pengertian Etika

Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna

memperoleh nilaihidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi berupa rutinitas yang tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *taetha*, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak dan cara hidup.

Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif, dan metaetika, yaitu:

1. Etika Deskriptif

Etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan suatu periode sejarah dan sebagainya. Kerena etika deskriptif ini hanya melukiskan, ia tidak memberikan penilaian.

2. Etika Normatif

Etika ini merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang mana berlangsung diskusi yang paling menarik tentang masalah moral. Yang menentukan benar tidaknya tingkah laku atau tanggapan moral adalah etika normatif. Etika normative mempunyai tujuan dalam mempertanggungjawabkan rumusan dari prinsip-prinsip etis dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik.

3. Etika Metaetika

Hal ini mempelajari khusus menganalisis sesuatu yang diucapkan secara etis. Metaetika adalah etika dengan khusus menyoroiti kata perkata untuk membandingkan kalimat satu dengan kalimat lainnya.

Etika kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk digunakan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, guna aktivitas yang dilakukan tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.

Menurut Rudito, etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku untuk seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardan yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Ernawan etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat

mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

d. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja dapat berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan sebuah individu. Menurut Ernawan fungsi etika kerja yaitu sebagai berikut.

1. Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja bisa membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan

2. Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

e. Indikator Etika Kerja

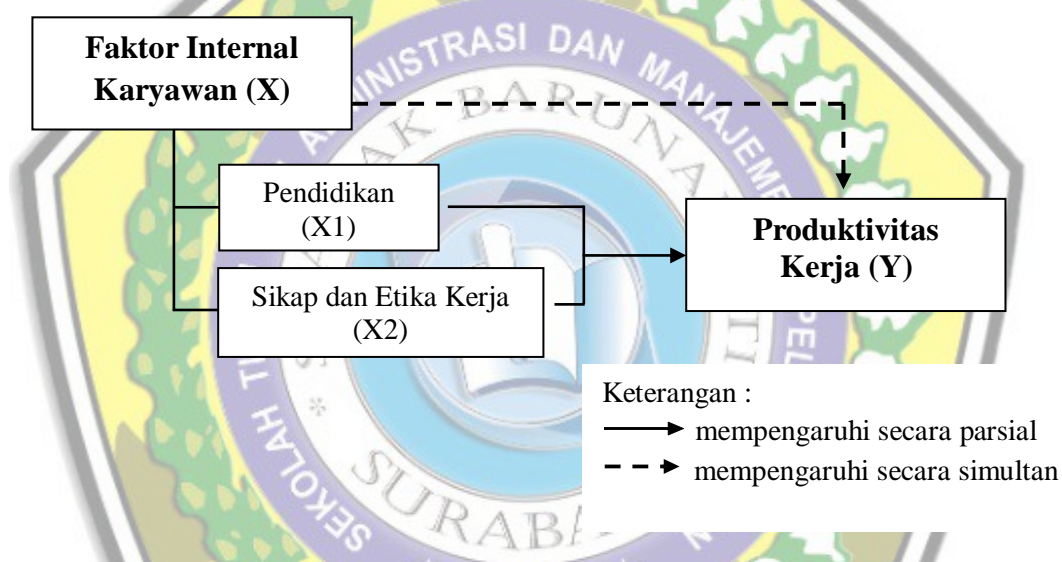
Indikator yang dibuat menurut Instrumen Abbas Ali yang terdiri atas:

1. Dedikasi pekerjaan.
2. Bekerja dengan baik bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain.
3. Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya.

4. Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan.

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

“Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep- konsep atau variabel- variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan” (Notoatmodjo, 2012). Skema kerangka konsep penelitian ini ditunjukkan dalam Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Skema kerangka konsep penelitian

Sumber: Data Diolah Sendiri

Kerangka konsep merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Dari latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya, peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pendidikan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya;
2. Sikap dan etika kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya;
3. Faktor internal karyawan secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya;



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, tujuan menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh faktor suatu hal (variabel independen) terhadap suatu akibat atau keadaan tertentu (variabel dependen).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada Juni-Juli 2020.

3.3 Populasi dan Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.

Sampel/subjek penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini subjek diambil dengan cara *total sampling* yaitu

mengambil seluruh populasi yang ada sehingga subjeknya yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Jumlah sampel/responden dalam penelitian ini yaitu 31 orang.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel menurut Hatch dan Farhady adalah atribut atau objek yang memiliki variasi antara satu sama lainnya. Identifikasi variabel dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknis analisis data yang digunakan (Sugiyono, 2015).

1. Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variabel) dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan;
2. Variabel Bebas (Independen). Menurut Sugiyono (2015), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu faktor internal karyawan yang terdiri atas pendidikan serta sikap dan etika kerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan peneliti. Di dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode sebagai berikut.

1. Kuesioner, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang memungkinkan penganalisis untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2015). Kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian ini berisi pertanyaan-pertanyaan

mengenai faktor internal karyawan dan juga produktivitas kerja karyawan.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala Likert. Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2015) adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Dalam skala ordinal, skala pengukuran tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur (Sugiyono, 2015). Kuesioner penelitian ini terlampir dalam Lampiran 3.1.

2. Wawancara, Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau self report, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2015). Teknik wawancara yang digunakan peneliti yaitu menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur untuk menghindari ketidaknyamanan terhadap narasumber.

3.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun

lisan Penulis mendapatkan data dari data primer dan data sekunder yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Data Primer, Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari narasumber (Sugiyono, 2015). Data primer dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner tentang faktor internal dan produktivitas karyawan yang diberikan langsung kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.
2. Data Sekunder, Sumber sekunder merupakan sumber data didapatkan oleh peneliti secara tidak langsung dengan melalui perantara, misalnya dapat melalui orang lain atau dokumen yang sudah ada. Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti pada penelitian ini. (Sugiyono, 2015). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari data internal di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.

3.7 Analisis Data

Analisis data merupakan cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2015). Data dianalisis menggunakan *software SPSS 24.0 For Windows*. analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini penulis menyajikan hasil pengumpulan dan analisis data yang telah diperoleh kemudian dilakukan pembahasan. Untuk mendapatkan data, penulis menyusun serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kemudian dibagikan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya. Pembagian kuesioner dilakukan dengan cara memberikan link yang telah berisi kuesioner untuk diisi oleh karyawan karena tidak memungkinkan untuk secara langsung menjangkau responden.

Seluruh kuesioner yang telah terkumpul kemudian ditabulasikan menggunakan perangkat lunak (*software*) yaitu Program *Excel 2007* dan selanjutnya dianalisis menggunakan program *SPSS 24*. Penelitian menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen yakni Faktor Internal (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Analisis secara kuantitatif meliputi Uji Instrumen untuk melihat kemampuan kuesioner dalam menyerap data melalui serangkaian uji validitas dan uji reliabilitas. Berikutnya dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai syarat untuk melakukan uji regresi dan lebih lanjut menggunakan uji regresi berganda. Keseluruhan analisis ini dibantu oleh program *SPSS 24*.

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan metode Korelasi *Pearson* , Korelasi *Pearson* adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk melihat keeratan hubungan linier antara 2 variabel yang skala datanya adalah interval atau rasio yang mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total instrumen. Data yang diujikan dalam jenis interval. Sementara untuk melihat reliabilitas dari instrumen atau kuesioner, dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dengan karakteristik yang terdapat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik responden

	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	42
Perempuan	18	58
Pendidikan		
Diploma	2	7
S1	28	90
S2/S3	1	3
Masa kerja		
1-5 tahun	15	48
6-10 tahun	8	26
11-20 tahun	6	19
>20 tahun	2	7

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Pada penelitian ini didapatkan bahwa pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya ini didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang (58%), sedangkan pegawai pria 13 orang (42%). Kondisi ini tidak menimbulkan permasalahan dalam pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin, karena pegawai pria dan wanita telah memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan akhir pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya dibagi ke dalam 3 (tiga) kelompok, dimana yang dominan pendidikan akhir lulusan S1 (90%) dan yang paling kecil S2/S3 (3%), artinya pengetahuan dan kemampuan pegawai dapat digolongkan sudah baik.

Karakteristik berdasarkan masa kerja sangat berpengaruh terhadap jabatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan saat bekerja. Semakin lama masa kerja pegawai, maka semakin ahli pegawai tersebut dalam mengambil keputusan saat bekerja. Masa kerja pegawai dikelompokkan menjadi 4 (empat), dimana yang dominan masa kerja 1-5 tahun (48%) dan yang paling kecil masa kerja > 20 tahun yaitu sebanyak (7%).

4.1.2 Analisis Faktor Internal

Untuk melakukan analisis data rata-rata skor penilaian, terlebih dahulu menghitung data yang ada. Dalam hal ini, seluruh jawaban akan dibagi dalam 5 kategori berdasarkan rentang skala rata-rata seluruh item jawaban. Rentang skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 hingga 5, sehingga rentang skala penilaian yang ditemukan antara lain sebagai berikut:

$$R_s = \frac{R}{M}$$

$$R_s = \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 0,8$$

Keterangan:

R_s = Rentang skala

R (bobot) = Bobot terbesar - bobot terkecil

M = Banyaknya kategori bobot

Maka ditemukan bahwa nilai rentang skala penilaian adalah 0,80. Tabel 4.2 berikut merupakan nilai rentang skala yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Nilai Rentang skala

Kriteria Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	$1,0 \leq X < 1,8$
Tidak Setuju	$1,8 \leq X < 2,6$
Netral	$2,6 \leq X < 3,4$

Setuju	$3,4 \leq X < 4,2$
Sangat Setuju	$4,2 \leq X \leq 5,0$

Sumber : Data Diolah Sendiri

Nilai rentang skala ini digunakan sebagai dasar untuk menentukan penilaian terhadap variabel faktor internal dan produktivitas kerja. Tabel 4.3 berikut merupakan olah data rata-rata yang ditanggapi oleh responden.

Tabel 4.3 Nilai rata-rata variabel faktor internal karyawan

No	Variabel	Total Skor	Rata-rata	Keterangan
1	Pendidikan	996	4,01	Setuju
2	Sikap dan Etika Kerja	1038	4,18	Setuju
Total Skor Rata-Rata			4,095	Setuju

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan analisis terhadap jawaban untuk seluruh item pernyataan pada variabel faktor internal ditemukan bahwa seluruh jawaban responden berturut-turut yaitu 4,01 untuk pendidikan dan 4,18 untuk sikap dan etika kerja. Kedua nilai tersebut termasuk pada kriteria jawaban “setuju”. Arti dari jawaban responden menunjukkan bahwa pada dasarnya responden memiliki persepsi bahwa mereka setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

4.1.3 Analisis Produktivitas Kerja

Hasil produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya terdapat pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Nilai rata-rata variabel Produktivitas Kerja

	Total Skor	Rata-rata	Keterangan
Produktivitas Kerja	996	4,01	Setuju

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan analisis terhadap jawaban untuk seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja didapatkan bahwa

seluruh jawaban responden terhadap karakteristik produktivitas kerja rata-rata adalah 4,01. Artinya jawaban responden menunjukkan bahwa pada dasarnya responden memiliki persepsi bahwa mereka setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson* pada tingkat kepercayaan 95% dengan alat bantu *software SPSS 24 for windows*. Validitas dilihat dari nilai korelasi (r) antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan. Nilai r tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (df) 31 adalah 0,355. Setiap butir pertanyaan dinyatakan valid, jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil uji validitas variabel faktor internal karyawan terdapat pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Faktor Internal

Item Pernyataan Faktor Internal (X)	Koefisien r (r hitung)	Validasi	Item Pernyataan Faktor Internal (X)	Koefisien r (r hitung)	Validasi
Pendidikan1	,565**	Valid	Sikap1	,643**	Valid
Pendidikan2	,514**	Valid	Sikap2	,689**	Valid
Pendidikan3	,399*	Valid	Sikap3	,479**	Valid
Pendidikan4	,442*	Valid	Sikap4	,731**	Valid
Pendidikan5	,601**	Valid	Sikap5	,628**	Valid
Pendidikan6	,599**	Valid	Sikap6	,772**	Valid
Pendidikan7	,659**	Valid	Sikap7	,356*	Valid
Pendidikan8	,579**	Valid	Sikap8	,675**	Valid

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berkaitan dengan data di atas maka seluruh item pernyataan pada faktor internal karyawan telah memenuhi syarat dan dilanjutkan untuk uji reliabilitas. Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan terdapat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)	Koefisien r (r hitung)	Validasi
Y1	,790**	Valid
Y2	,695**	Valid
Y3	,722**	Valid
Y4	,793**	Valid
Y5	,831**	Valid
Y6	,779**	Valid
Y7	,747**	Valid
Y8	,645**	Valid

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berkaitan dengan data diatas maka seluruh item pernyataan variabel Produktivitas Kerja memenuhi validitas.

Uji reliabilitas bertujuan menguji tingkat keandalan dari suatu kuesioner. Uji signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai standar yang ditetapkan. Menurut Priyatno (2014), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil pengujian reliabilitas variabel faktor internal dan produktivitas kerja karyawan terdapat pada tabel 4.7 dan 4.8 berikut.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Faktor Internal

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Pendidikan	,809	8

Sikap dan Etika Kerja	,880	8
-----------------------	------	---

Sumber : Data Diolah Sendiri

Pada tabel diatas didapatkan hasil uji reliabilitas pada variabel faktor internal yaitu pendidikan sebesar 0,809 dan etika kerja sebesar 0,880, maka variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan hasil reliabilitas pada Tabel 4.8 menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada tabel diatas didapatkan hasil 0,880, maka variabel produktivitas kerja pada kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

4.3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Sebuah penelitian regresional yang baik perlu memenuhi syarat yakni uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Pada uji normalitas ini, penulis menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik menunjukkan distribusi regresi residual berlangsung normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas terdapat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43472932
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,099
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai signifikansi yang ditampilkan pada table adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data yang diuji terdistribusi normal.

4.4 Analisis Uji Regresi Berganda

Analisis Uji Regresi Berganda digunakan untuk melihat adanya pengaruh secara simultan maupun parsial antara 2 (dua) atau lebih variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel X yaitu pendidikan, motivasi, keterampilan/pengalaman kerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, serta kesehatan kerja.

Dalam uji regresi linear berganda dilakukan uji t dan uji F yang akan dijabarkan berikut.

4.4.1 Uji t-test

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap

variabel Y. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau df residual})$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 31-6-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 24)$$

$$t \text{ tabel} = 2,064 \text{ (dilihat pada tabel distribusi t)}$$

Keterangan:

α = nilai signifikansi (dalam penelitian ini 0,05)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel X

Maka didapatkan nilai t tabel adalah 2,064. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji t Parsial

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	1,237	0,226	Tidak Berpengaruh
X2	6,438	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa pada variabel X1 yaitu pendidikan, memiliki nilai sig. 0.226 (> 0,05) dan nilai t hitung sebesar 1,237 (< 2,064) (t tabel). Maka artinya variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Namun pada variabel X2, memiliki nilai sig. 0.000 (> 0,05) dan nilai t hitung sebesar 6,438 (> 2,064) (t tabel). Maka artinya variabel X2 yaitu sikap dan etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.

Didapatkan dalam penelitian ini bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun sikap dan etika kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan

4.4.2 Uji F

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (6 ; 31-6)$$

$$F \text{ tabel} = (6 ; 25) \text{ (dilihat pada tabel distribusi F)}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel X

Maka didapatkan nilai F tabel adalah 2,49. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,436	2	235,218	37,200	,000
	Residual	177,048	28	6,323		b
	Total	647,484	30			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2,						

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa variabel X memiliki nilai 0,000 artinya nilai sig. $< 0,05$ dan nilai t hitung 37,200 berarti nilai F

hitung $> 2,49$ (F tabel). Maka berarti variabel X secara simultan mempengaruhi variabel Y. Didapatkan dalam penelitian ini bahwa faktor internal berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dijelaskan melalui aspek-aspek faktor internal sebagai berikut:

1. Pendidikan

Secara teori pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan dan sebaliknya, semakin rendah pendidikan seorang karyawan, maka akan semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, akan semakin tinggi sikap untuk menyadari pencapaian kualitas diri yang baik. Sebaliknya, semakin rendah pendidikan seorang karyawan, akan semakin rendah sikap untuk menyadari pencapaian kualitas. Teori ini tidak terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa. Hal ini disebabkan karena pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa, para karyawan secara rutin diberi pelatihan untuk mengupgrade skill dan kemampuan yang akan menunjang pekerjaan mereka. Para karyawan dituntut untuk terus belajar di perusahaan ini, sehingga tingkat pendidikan kurang mempengaruhi tingkat produktivitasnya;

2. Sikap dan Etika Kerja

Semakin tinggi sikap dan etika kerja karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah sikap dan etika kerja karyawan dalam bekerja, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan karena karyawan dengan sikap dan etika kerja yang tinggi akan lebih fokus dan konsisten karena lebih mampu mengendalikan diri dalam bersikap dan beretika sehingga kualitas produk dapat terjaga dengan baik. Sebaliknya, karyawan dengan sikap dan etika kerja yang rendah akan kurang fokus dan konsisten karena kurang mampu mengendalikan diri

dalam bersikap dan beretika, sehingga kualitas produk tidak dapat terjaga dengan baik. Teori-teori tersebut sesuai dengan yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa.

Baik pendidikan serta sikap dan etika kerja merupakan hal yang saling berkaitan antara satu sama lain, sehingga faktor internal dari karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, namun sikap dan etika kerja secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat sikap dan etika kerja karyawan maka akan meningkat pula produktivitas karyawan;
2. Faktor internal secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dapat dilakukan lebih lanjut dengan melakukan analisis faktor lain seperti faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya;
2. Bagi Instansi terkait, sudah sangat baik dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang melatih keterampilan karyawan dalam menyelesaikan masalah demi menunjang produktivitas kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, Jumy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Griffin, Jill. 2012. *Costumer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Dialihbahasakan oleh: Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Jantra. 2015. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Karyawan terhadap Produktivitas Kerja : Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel (Cokelat Monggo)*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma.
- Harsono, J., dan Santoso, S. 2006. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115- 125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Maurits, L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ravianto, J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Setyobroto, Sudibyo. 2005. *Psikologi Olahraga*. Jakarta: PT Anem
- Simamora, Bilson. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, Muchadarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

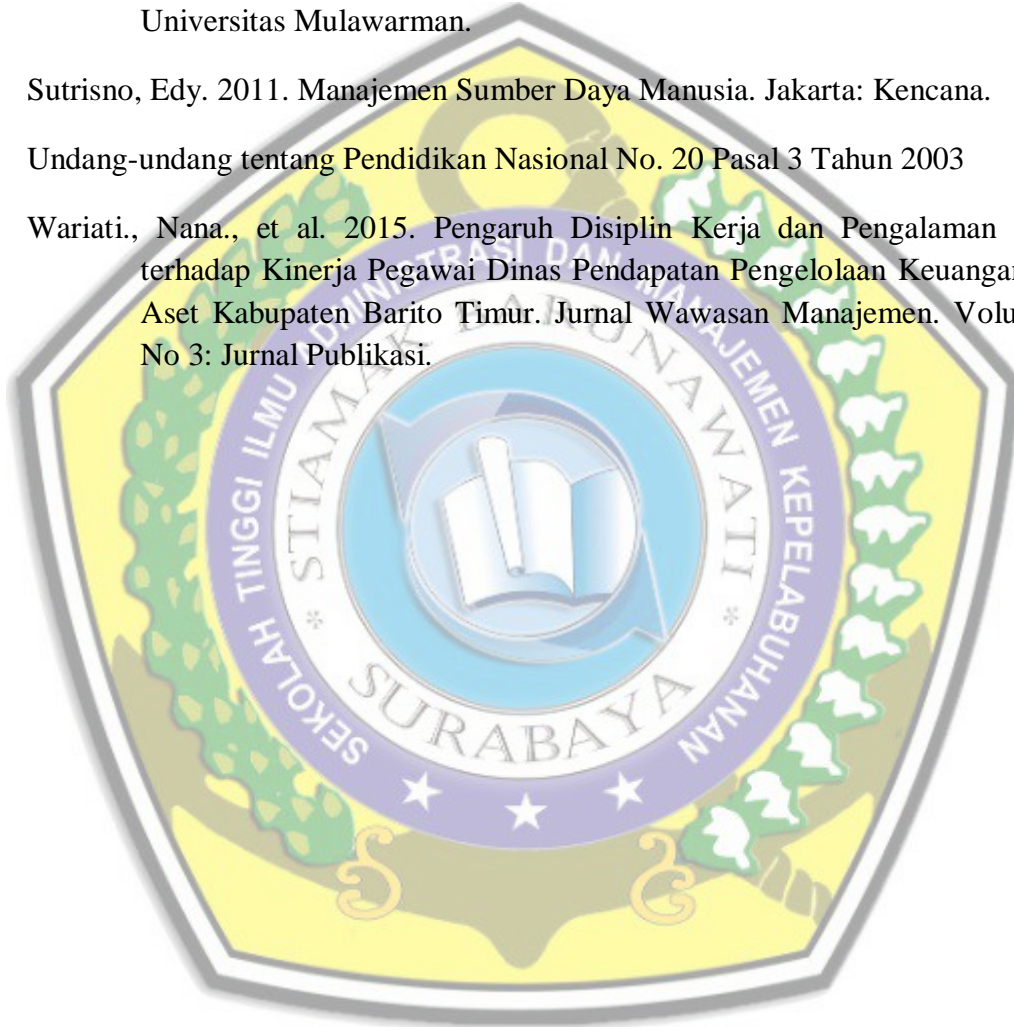
Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI

Suprayitno, Syahrani., dan Burhanuddin. 2014. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur”. *eJournal Administrative Reform*. Universitas Mulawarman.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003

Wariati., Nana., et al. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3: Jurnal Publikasi.



LAMPIRAN 1

Lampiran 3.1 Kuesioner Pengaruh Faktor Internal Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

KUESIONER PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUNJAWA SURABAYA

PENGANTAR

Saya Muhammad Mahdi Kurniagandha dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang pengaruh faktor internal karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Faktor internal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung saat ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban Anda:

- Dijamin kerahasiaannya,
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/ Ibu/ Saudara/ i,
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun,
- Semata-mata hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda (V) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati nurani Anda.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

2. Karakteristik Responden

- a. Nama : _____
- b. Jenis Kelamin : _____
- c. Pendidikan : _____
- d. Lama Bekerja : _____
- e. Jabatan : _____

3. Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Pendidikan						
1	Pendidikan terakhir saya menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan					

2	Pendidikan yang saya miliki, sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Menurut saya, pendidikan sangat bermanfaat untuk melakukan pekerjaan.					
4	Saya percaya, bisa melakukan pekerjaan dengan baik karena pendidikan yang saya miliki.					
5	Melalui pendidikan saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja.					
6	Pendidikan membuat saya mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.					
7	Saya mendapatkan pekerjaan saya saat ini berkat pendidikan yang saya punya.					
8	Semakin tinggi pendidikan yang didapatkan akan semakin membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Sikap dan Etika Kerja						
9	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Saya selalu konsisten pada keputusan yang telah dibuat.					
11	Saya selalu jujur dalam bekerja.					
12	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
13	Saya dapat menghargai perbedaan latar belakang maupun sifat seluruh karyawan di tempat kerja dan bekerja sama dengan baik.					
14	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan.					
15	Adanya keakraban antar pegawai dapat membuat saya merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor.					
16	Saya membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.					
Produktivitas Kerja						
17	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya dan selalu bertanggung jawab dalam					

	menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.					
18	Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan					
19	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
20	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku					
21	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
22	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
23	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
24	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					



Lampiran 4.1 Data-data Penelitian

1. Data Karakteristik Responden

Kode Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa kerja
1	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
2	Perempuan	S1	1 - 5 tahun
3	Perempuan	S2/S3	11 - 20 tahun
4	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
5	Perempuan	S1	11 - 20 tahun
6	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
7	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
8	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
9	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
10	Perempuan	S1	>20 tahun
11	Laki-laki	S1	11 - 20 tahun
12	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
13	Perempuan	S1	11 - 20 tahun
14	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
15	Perempuan	S1	1 - 5 tahun
16	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
17	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
18	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
19	Perempuan	S1	11 - 20 tahun
20	Perempuan	S1	1 - 5 tahun
21	Perempuan	S1	6 - 10 tahun
22	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
23	Perempuan	S1	1 - 5 tahun
24	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
25	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun
26	Perempuan	Diploma	11 - 20 tahun
27	Laki-laki	Diploma	1 - 5 tahun
28	Perempuan	S1	1 - 5 tahun
29	Laki-laki	S1	>20 tahun
30	Laki-laki	S1	6 - 10 tahun
31	Laki-laki	S1	1 - 5 tahun

2. Data faktor internal responden

Kode Responden	PENDIDIKAN (X1)								Σ	Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	3	2	5	4	5	4	3	3	29	3,625
2	4	2	5	5	4	3	4	2	29	3,625
3	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,25
4	4	4	5	4	5	4	5	3	34	4,25
5	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,125
6	4	4	5	4	4	4	3	2	30	3,75
7	4	3	4	4	3	4	3	3	28	3,5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
9	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4,25
10	4	3	4	4	3	4	3	3	28	3,5
11	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3,625
12	4	2	5	5	5	4	2	2	29	3,625
13	4	2	4	4	4	4	4	4	30	3,75
14	3	2	4	4	4	4	4	4	29	3,625
15	4	5	5	4	4	4	4	3	33	4,125
16	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,125
17	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4,375
18	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4,375
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,875
20	4	2	4	3	4	4	4	4	29	3,625
21	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3,375
22	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3,625
23	4	5	5	4	4	4	4	3	33	4,125
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
25	5	4	4	3	4	3	5	5	33	4,125
26	4	5	5	4	4	5	4	5	36	4,5
27	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4,625
28	4	2	4	3	4	4	2	4	27	3,375
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
30	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4,75
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
Skor	126	116	136	128	128	126	119	117	996	124,5
Rata-Rata	4,1	3,7	4,4	4,1	4,1	4,1	3,8	3,8	32	4,016129

Kode Responden	SIKAP DAN ETIKA KERJA								Σ	Rata-rata
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8		
1	4	4	5	3	4	5	5	5	35	4,375
2	4	4	5	4	5	4	5	5	36	4,5
3	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4,375
4	3	4	4	4	5	4	4	4	32	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,375
6	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3,25
7	3	3	3	3	4	4	5	4	29	3,625
8	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25
9	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
12	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,25
13	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,125
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
15	4	3	5	3	4	4	4	4	31	3,875
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
19	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4,375
20	4	3	5	4	4	3	4	4	31	3,875
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
23	4	3	5	3	4	4	4	4	31	3,875
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
25	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
26	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,125
28	4	4	4	2	4	4	5	4	31	3,875
29	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4,375
30	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,625
31	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25
Skor	127	124	137	124	130	130	134	132	1038	129,75
Rata-Rata	4,1	4	4,4	4	4,2	4,2	4,3	4,3	33,48	4,185484

3. Data produktivitas kerja karyawan

Kode Responden	PRODUKTIVITAS KERJA								TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	34
2	5	4	4	5	5	4	4	4	35
3	4	4	5	4	4	3	2	4	30
4	4	3	4	5	4	3	2	5	30
5	4	4	4	5	5	5	5	5	37
6	2	4	3	2	2	1	4	4	22
7	4	3	3	3	4	3	2	4	26
8	4	4	4	5	4	3	2	4	30
9	5	4	4	5	5	5	4	5	37
10	4	4	4	4	4	3	3	4	30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	4	4	5	4	4	2	4	31
13	4	4	4	5	4	4	4	5	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	3	4	5	4	4	5	32
16	4	4	4	4	4	3	4	4	31
17	5	5	5	5	5	3	5	5	38
18	5	5	5	5	5	3	5	5	38
19	5	4	4	5	5	4	5	4	36
20	4	3	4	5	5	5	5	5	36
21	4	3	3	4	4	3	3	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	3	3	4	5	4	4	5	32
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	5	5	5	5	4	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	2	4	4	4	2	2	4	26
29	5	5	4	4	4	4	5	5	36
30	5	5	5	5	5	5	5	4	39
31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
Skor	132	122	125	135	134	115	119	137	1019
Rata-rata	4,3	3,94	4,03	4,35	4,32	3,71	3,84	4,42	4,10887

4. Uji Reliabilitas faktor internal (pendidikan)

Case Processing Summary			
		N	%
N	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
% Cases	Total	31	100,0
	Valid		

Case Processing Summary	
	N of Items
N	8

Case Processing Summary				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N	28,06	13,329	,680	,771
%	28,39	11,512	,534	,796
Cases	27,74	14,665	,438	,800
Valid	28,00	14,267	,471	,796
31	28,00	13,533	,487	,793
100,0	28,06	13,462	,648	,775
	28,29	12,613	,611	,774
Excluded ^a	28,35	12,637	,485	,797

5. Uji Reliabilitas faktor internal (sikpa dan etika kerja)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	29,39	9,912	,759	,853
X5.2	29,48	10,125	,726	,857
X5.3	29,06	10,329	,543	,876
X5.4	29,48	9,591	,611	,872
X5.5	29,29	10,480	,669	,863
X5.6	29,29	10,480	,669	,863
X5.7	29,16	10,606	,553	,874
X5.8	29,23	10,247	,691	,860

6. Uji Reliabilitas produktivitas karyawan

**Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28,61	17,045	,724	,859
Y2	28,94	17,196	,592	,871
Y3	28,84	17,606	,642	,867
Y4	28,52	16,591	,719	,858
Y5	28,55	16,656	,774	,854
Y6	29,16	15,673	,677	,863
Y7	29,03	15,166	,609	,878
Y8	28,45	18,523	,565	,874

7. Uji Regresi Berganda

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX5, TotalX1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: TotalY			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,727	,707	2,515
a. Predictors: (Constant), TotalX5, TotalX1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,436	2	235,218	37,200	,000 ^b
	Residual	177,048	28	6,323		
	Total	647,484	30			

a. Dependent Variable: TotalY
b. Predictors: (Constant), TotalX5, TotalX1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,209	4,524		-1,151	,259
	TotalX1	,166	,134	,147	1,237	,226
	TotalX5	,978	,152	,763	6,438	,000

a. Dependent Variable: TotalY

