



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN ETOS KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Dina Rahayu (B74218038)**

**Dosen Pembimbing :**

**Dra. Imas Maesaroh, Dip.I. Lib, Ph. D (NIP : 196605141992032001)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA 2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dina Rahayu  
NIM : B74218038  
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung* adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 17 Maret 2022

Yang menyatakan,



**Dina Rahayu**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Dina Rahayu  
NIM : B74218038  
Prodi/ Fakultas : Manajemen Dakwah/ Dakwah dan Komunikasi  
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 17 Maret 2022

Dosen Pembimbing,



Drs. Imas Maesaroh, Dip. I. M. Lib. Ph.D

NIP. 196605141992032001

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor  
Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”

SKRIPSI

Disusun Oleh

Dina Rahayu (B74218038)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu.

Pada Tanggal 15 April 2022

Tim Penguji

Penguji I

Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

Penguji II

Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc, M.Fil.I

NIP. 197003042007011056

Penguji III

H. Mufti Labib, Lc, MCL

NIP. 196401021999031001

Penguji IV

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

Surabaya, 15 April 2022

Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag

NIP. 196307251991031003

**PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dina Rahayu  
NIM : B94218038  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : dinarahyu@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Disertasi  lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Januari 2023

Penulis

(Dina Rahayu)

## ABSTRAK

Dina Rahayu, 2022, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Skripsi Program Study Manajemen Dakwah.

Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling dominan sebagai predictor tingkat produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda sebagai uji data. Hal ini sebagai pernyataan tujuan dari penelitian.

Penelitian mendapatkan jawaban dari setiap rumusan masalah mengenai pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Pengertian jawaban *pertama*, yaitu terdapat pengaruh secara signifikansi dari kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial. Nilai dari variable pada penelitian mendapatkan *p value* sebanyak 0,000. *Kedua*, yaitu nilai hubungan antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial. Kedua variable independent mendapatkan nilai sebesar 0,387. Nilai ini dapat dinyatakan bahwa variable mempunyai hubungan yang rendah. Sedangkan nilai korelasi kemampuan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,352 dengan nilai *p value* (sig). sebesar 0,000 yang artinya mempunyai nilai hubungan yang rendah. Nilai korelasi etos kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,331 dengan nilai *p value* (sig). sebesar 0,000 yang artinya mempunyai nilai hubungan yang rendah. *Ketiga*, nilai hubungan paling terdominan atau tertinggi antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja adalah kemampuan kerja. Hal tersebut dapat dinyatakan karena kemampuan kerja mendapatkan hasil nilai sebesar 0,352. *Keempat*, produktivitas kerja dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi pada

penelitian selanjutnya. Hal tersebut dapat dinyatakan karena nilai SEE lebih kecil dari Srd. Deviation. Nilai tersebut perbandigannya adalah  $2,296 < 2,17391$ .

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Definisi Operasional .....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II.....	8
KAJIAN TEORI .....	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	8
B. Kerangka Teoritik .....	12
1. Kemampuan Kerja.....	12



2. Etos Kerja.....	16
3. Produktivitas Kerja.....	22
C. Hipotesis .....	25
BAB III .....	27
METODE PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	27
B. Objek Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
a. Populasi .....	27
b. Sampel .....	28
D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	28
a. Variabel Penelitian .....	28
b. Dimensi dan Indikator Penelitian .....	28
E. Tahap-Tahap Penelitian .....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Angket atau Kuisisioner .....	30
2. Dokumentasi .....	31
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	32
a. Uji Validitas .....	32
b. Uji Reliabilitas.....	34
H. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV .....	39
HASIL PENELITIAN .....	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
B. Penyajian Data .....	41
1. Uji Asumsi Klasik .....	41
C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	45
a. Descriptive Statistic .....	45
b. Correlations.....	45
c. Variable Entered.....	47

d. Model Summary .....	48
e. <i>Standar Error Of Estimates (SEE)</i> .....	48
f. Anova.....	49
g. Coefficients .....	49
D. Pengujian Hipotesis .....	50
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
BAB V .....	59
PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	61
C. Keterbatasan Peneliti .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Penelitian .....	29
Tabel 3. 2 Nilai r product moment.....	32
Tabel 3. 3 Hasil validitas variabel kemampuan kerja (X1) .....	33
Tabel 3. 4 Hasil validitas etos kerja (X2) .....	33
Tabel 3. 5 Hasil validitas produktivitas kerja (Y).....	34
Tabel 3. 6 Reliability Statistics X1 .....	35
Tabel 3. 7 Reliability Statistics X2 .....	35
Tabel 3. 8 Reliability Statistics Y .....	36
Tabel 4. 1 Kolmogorov-Smirnov Test.....	42
Tabel 4. 2 Coefficients .....	43
Tabel 4. 3 Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	44
Tabel 4. 4 Descriptive Statistics.....	45
Tabel 4. 5 Correlations.....	46
Tabel 4. 6 Signifikansi .....	46
Tabel 4. 7 Makna Nilai Product Moment .....	47
Tabel 4. 8 Variables Entered/Removed .....	47
Tabel 4. 9 Model Summary .....	48
Tabel 4. 10 Standar Error Of Estimates .....	48
Tabel 4. 11 Anova.....	49
Tabel 4. 12 Coefficients .....	49

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Uji Scatterplot ..... 44



## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Hubungan Pearson Correlation .....	47
--	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*Actuating* merupakan bagian dari empat fungsi yang dimiliki manajemen. Manajemen mempunyai empat fungsi, antaranya perencanaan, pengorganisasian, pengawasan lalu pengendalian. Jika seorang manajer ingin organisasi atau lembaganya mengalami kemajuan, maka fungsi manajemen harus bisa dilaksanakan dengan baik oleh manajemen. Pengawasan atau pelaksanaan mempunyai peran penting bagi kemajuan organisasi, khususnya Organisasi Dakwah Islamiyah. Organisasi Dakwah Islamiyah adalah sebuah organisasi yang mempunyai prinsip sosial keagamaan. Tujuan dari Organisasi Dakwah Islamiyah adalah mencetak umat-umat yang mempunyai jiwa sosial yang tinggi dan berasaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Pengawasan atau pelaksanaan berperan agar ke semua tujuan itu dapat tercapai sesuai dengan rencana tanpa adanya penyimpangan. Jadi, pengawasan adalah sebuah fungsi manajemen yang berfungsi untuk menyeleraskan kinerja dengan rencana awal.

Pengawasan atau pelaksanaan adalah terjemahan dari kata *controlling*. *Controlling* menurut Firmansyah dan Mahardika adalah sebuah fungsi manajemen yang berfokus pada kegiatan pengawasan kinerja terhadap rencana dan memperbaiki apabila terjadi jika terdapat kekeliruan supaya tujuan dapat tercapai.<sup>1</sup> Aditama menjelaskan bahwa *controlling* adalah tindak lanjut dari fungsi manajemen sebelumnya, bahwa seluruh kegiatan harus diawasi agar sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Johnson, Johnson menjelaskan adanya faktor yang memiliki pengaruh pada aktivitas pengawasan atau *controlling*, antara lain arus informasi dan standar yang ditentukan dalam kegiatan pengawasan.<sup>3</sup> Aditama berpendapat bahwa dalam organisasi objek pengawasan adalah satuan aktivitas dan fungsi.<sup>4</sup> Menurut Aditama, fungsi yang diawasi dalam kegiatan *controlling* antara lain: produksi, penjualan, keuangan, dan personalia.<sup>5</sup> Produktivitas kerja

---

<sup>1</sup>Firmansyah, M. Anang, Mahardika, Budi W, *Pengantar Manajemen* (Sleman: Deepublish, 2018), 140.

<sup>2</sup>Aditama, Roni Angger, *Pengantar Manajemen* (Malang: AE Publishing, 2020), 20.

<sup>3</sup>Johnson, Richard Arvid, *Management, Systems, and Society : An Introduction* (California: Goodyear Publishing, 1976), 241-244.

<sup>4</sup>*Ibid*, 20.

<sup>5</sup>*Ibid*, 22.

pegawai adalah bagian dari kegiatan produksi. Oleh karena itu, produktivitas kerja termasuk dalam pengawasan dari kegiatan pengawasan.

Produktivitas kerja menurut Solikah, Setyowati, dan Senostra ialah perpaduan antar hasil pekerjaan dan didapatkan dari perusahaan atas dedikasi yang dikeluarkan perusahaan.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Siagian dalam Solikah, Setyowati, dan Senostra produktivitas adalah kemampuan mendapatkan manfaat secara maksimal dengan mengandalkan sarana dan prasarana yang tersedia.<sup>7</sup> Peneliti bermaksud untuk memilih variabel produktivitas sebagai fokus dalam penelitian ini. Peneliti merasa bahwa produktivitas kerja yang tinggi ialah bagian dari kunci keberhasilan yang dimiliki pada perusahaan. Oleh karena itu, atas alasan tersebut peneliti bermaksud untuk memilih produktivitas kerja sebagai fokus penelitian dalam penelitian ini.

Islam tentu mengajarkan bahwa manusia harus selalu mengutamakan untuk hidup produktif. Dalam ranah pengelolaan organisasi, semua sumber daya manusia harus bisa bersaing untuk menjadi yang paling unggul dalam bidangnya. Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 148 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِيْهُوا الْحَيٰرَاتِ ۗ اَيُّنَ مَا تَكُوْنُوْا يٰٓاٰتِ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيْعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya: “Dan untuk masing-masing terdapat kiblat sendiri yang mereka menghadap pada kiblat tersebut, maka berlombalah untuk melakukan kebaikan. Dimanapun kamu berada Allah akan mengumpulkan kamu semuanya kelak di hari kiamat. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Dari ayat tersebut dijelaskan, bahwa seharusnya seorang mukmin harus semangat dan bekerja keras dalam melakukan kebaikan. Dampak positif yang dihasilkan dalam kebaikan adalah tercapainya kondisi kehidupan yang dinamis, maju, dan berinovasi.

Terdapat aspek yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Aspek itu ialah kemampuan kerja atau *workability* serta etos kerja atau *work ethic*. Robbins menjelaskan dalam Ardian bahwa *workability* ialah kapasitas yang terdapat dalam diri seseorang guna

---

<sup>6</sup>Solikah, Ita, Setyowati, Trias, Sanosra, Abadi, “Pengaruh *Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirone Kalibaru Banyuwangi*” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol 2, No 1, 2016), 92.

<sup>7</sup>*Ibid*, 92.

melakukan banyak sub-pekerjaan pada sebuah pekerjaan.<sup>8</sup> Apabila individu mempunyai kemampuan kerja yang besar, maka ia dapat bersemangat dalam bekerja. Jika seseorang mempunyai semangat dalam bekerja, maka akan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Jika banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan, maka organisasi akan mengalami keberhasilan. Jadi bisa dibuat kesimpulan, bahwasanya kemampuan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

Produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Sinamo berpendapat dalam Saleh dan Utomo bahwasanya etos kerja ialah sekumpulan kinerja positif yang bersumber dari rasa sadar, yakin, dan berkomitmen.<sup>9</sup> Etos kerja mampu mempengaruhi kualitas produktivitas kerja seseorang. Jika seseorang mempunyai kesadaran atas tanggung jawabnya, keyakinan terhadap kemampuannya, dan berkomitmen untuk memberikan performa yang terbaik, maka orang tersebut akan memiliki motivasi guna melakukan pekerjaan dengan lebih semangat. Apabila individu memiliki motivasi yang besar, maka orang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih banyak. Jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang banyak, maka perusahaan atau organisasi akan mengalami keberhasilan. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya etos kerja berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang.

Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung ialah bagian dari Kementerian Agama yang terdapat di Indonesia. Instansi tersebut mempunyai SDM yang mempunyai produktivitas kerja tinggi. Hal itu dapat dibuktikan dengan pelayanan prima yang selalu diberikan pada masyarakat jika masyarakat membutuhkannya. Atas alasan tersebut, peneliti memutuskan untuk memilih Kementerian Agama Tulungagung sebagai objek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti karena Kementerian Agama Tulungagung mempunyai SDM yang menarik dan mempunyai karakteristik serupa dengan variabel yang dipilih oleh peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak pada bidang keilmuan dari Manajemen, khususnya Manajemen Dakwah. Produktivitas kerja merupakan sebuah

---

<sup>8</sup>Ardian, Noni, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB" *JURNAL Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* (Vol 4, No 2, 2019), 125-126.

<sup>9</sup>Saleh, Abdul Rachman, Utomo, Hardi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang" *Among Makarti* (Vol 11, No 21, 2018), 29.



variabel yang penting dalam pengelolaan lembaga dakwah. Jika anggota lembaga mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka lembaga akan mengalami kesuksesan dengan cepat. Dengan demikian, penulis menginginkan, bahwasanya penulisan ini dapat berdampak dari peningkatan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya manajemen dakwah.

Penelitian ini juga berharap bisa berdampak pada organisasi yang mempunyai visi dan misi serupa, khususnya organisasi atau lembaga yang bertugas untuk memberikan pelayanan terhadap publik. Kemampuan kerja serta etos kerja yang besar akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Jika seseorang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka kualitas pelayanan yang diberikan akan tinggi. Oleh karena itu, penulis menginginkan bahwasanya penulisan ini akan memberikan dampak pada organisasi atau lembaga yang berkiprah dalam bidang sosial.

Berdasarkan paparan mengenai produktivitas kerja, kemampuan kerja, dan etos kerja peneliti bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian terkait variabel tersebut di Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Peneliti bermaksud untuk memilih judul *“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”* dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial?
2. Berapakah nilai hubungan kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial?
3. Variabel manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung?
4. Berdasarkan analisa regresi, apakah kemampuan kerja dan etos kerja dapat memprediksi tingkat produktivitas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Guna melihat adanya pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial.
2. Guna melihat nilai hubungan kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial.
3. Guna melihat hubungan tertinggi antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.
4. Guna melihat analisa regresi atas kemampuan kerja dan etos kerja dapat memprediksi produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis
  - a. Penelitian bisa jadi rujukan tambahan untuk perkembangan wawasan manajemen khususnya manajemen dakwah.
  - b. Penelitian bisa menjadi bahan referensi tambahan guna membantu peneliti melakukan penelitian pada subjek sejenis atau terkait lainnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Peneliti berharap mampu menyediakan informasi berupa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja.
  - b. Peneliti diharapkan dapat memberikan masukan tambahan dalam kajian dampak kemampuan kerja dan etos kerja pada produktivitas kerja.

### **E. Definisi Operasional**

#### 1. Kemampuan Kerja

Robbins dalam Ardian menjelaskan, bahwasanya kemampuan kerja ialah daya tampung seseorang guna melakukan tugas-tugas pada suatu pekerjaan.<sup>10</sup> Apabila individu

---

<sup>10</sup>Ardian, Noni, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB" *JURNAL Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* (Vol 4, No 2, 2019), 125-126.

memiliki kemampuan kerja yang besar, dia akan semangat guna menjalankan tugasnya. Apabila seseorang semangat untuk bekerja, maka akan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Jika banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan, maka organisasi akan mengalami keberhasilan.

## 2. Etos Kerja

Sinamo berpendapat dalam Saleh dan Utomo bahwasanya etos kerja ialah sekumpulan kinerja positif yang bersumber dari rasa sadar, yakin, dan berkomitmen.<sup>11</sup> Etos kerja mampu mempengaruhi kualitas produktivitas kerja seseorang. Jika seseorang mempunyai kesadaran atas tanggung jawabnya, keyakinan terhadap kemampuannya, dan berkomitmen untuk memberikan performa yang terbaik, maka orang tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

## 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas berawal dari bahasa Inggris, produktif berarti produksi, produktivitas: kemampuan membuat atau menciptakan, kreatif berarti seseorang memiliki daya atau kemampuan untuk menciptakan atau membuat sesuatu. Produktivitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan perwujudan dari tujuannya, oleh karena itu produktivitas begitu utama dalam mewujudkan nasional yang sejahtera. Hal itu karena produktivitas ialah asal kekuatan tenaga guna menciptakan barang maupun jasa. Pertumbuhan produktivitas dapat memiliki dampak pada pertumbuhan taraf kehidupan.

## F. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan penyusunan secara sistematis, peneliti membaginya menjadi lima sub bab. Kelima sub bab ini meliputi pendahuluan, teori penelitian, metode penelitian, pembahasan serta kesimpulan.

Bab pendahuluan adalah bab yang menjelaskan alasan pemilihan topic berdasarkan teori yang diperoleh peneliti. Selain itu, penulis melengkapi tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta pembahasan sistematis yang diperoleh dari penelitian ini.

---

<sup>11</sup>Saleh, Abdul Rachman, Utomo, Hardi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang" *Among Makarti* (Vol 11, No 21, 2018), 29.

Bab penelitian teoritis ialah bab berupa landasan teori yang dipergunakan peneliti untuk mengatur serta melakukan analisis data yang didapat dari penelitian. Bab penelitian teoritis juga memuat penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian. Jadi tidak apa-apa untuk mengerjakan teori atau berdasarkan apa yang sudah diperoleh.

Bab metode penelitian adalah bab-bab yang memaparkan secara rinci mengenai teknik penulis untuk menjalankan penelitian langsung dilapangan. Bab ini juga mencakup metode dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, variable, indikator penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, serta teknik analisis data.

Bab pembahasan penelitian ialah bab terpenting. Bab pembahasan memuat mengenai pendahuluan dan subjek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan analisis data.

Bab terakhir adalah bab akhir pada penelitian ini. Bab terakhir yakni kesimpulan dari rumusan pertanyaan. Bab terakhir juga memuat kesimpulan, rekomendasi, serta keterbatasan penulis dalam penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Para peneliti mencari serta merangkum hasil berbagai jurnal penelitian sebagai referensi tambahan untuk bagian penelitian sebelumnya. Dari beberapa jurnal yang dipilih peneliti, peneliti memperoleh temuan dengan persepektif yang beragam dan berbeda temuannya. Hasil rangkuman dalam penelitian terdahulu ialah berikut ini :

1. Penelitian sebelumnya ialah berjudul “*Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*”

Penelitian ini ditulis oleh Effendi Sinuhaji Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan.<sup>12</sup> Penelitian tersebut menggunakan analisis serta deskriptif yang menggunakan alat analisis kuantitatif melalui regresi linier berganda. Penelitian tersebut mengenai pengaruh kepribadian, kemampuan kerja serta motivasi kerja pada kinerja SDM *outsourcing*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya, kepribadian, kemampuan kerja, serta motivasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan *Outcoursing*. Sedangkan beberapa variable kepribadian serta motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan *Outcoursing*. Kinerja karyawan *outcoursing*. Kinerja staff di PT Catur Karya Sentosa Medan.

Penelitian sebelumnya dengan sekarang memiliki satu kesamaan yaitu sama-sama menguji kemampuan kerja pada variabel X serta perbedaannya terletak di variabel X dan Y lainnya. Di penelitian ini, peneliti membahas Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, serta Motivasi Kerja pada Kinerja SDM *outsourcing*. Sedangkan penelitian sekarang peneliti mengulas pengaruh Kemampuan Kerja serta Etos Kerja pada Produktivitas Kerja. Perbedaan lain ditemukan di antara subjek penelitian. Penelitian terdahulu pernah dijalankan di PT. Catur Karya Sentosa Medan. Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

---

<sup>12</sup> Effendi Sinuhaji., “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”, Jurnal ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1, February 2014.

2. Penelitian sebelumnya ialah berjudul *“Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB)”*

Penelitian ini ditulis oleh Noni Ardian Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.<sup>13</sup> Penelitian tersebut menggunakan teknik analisa data yang sama dengan yang dipergunakan penulis pada penelitian ini. Penelitian ini mengenai pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, serta kemampuan kerja pada prestasi pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya insentif, motivasi kerja, serta kemampuan kerja pegawai memiliki pengaruh dengan simultan pada prestasi kerja pegawai UNPAB. Sementara itu, hasil parsial menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai, motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan, dan kemampuan kerja menunjukkan mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penelitian ini mempunyai kesamaan pada penelitian sekarang ialah sama-sama mengulas mengenai kemampuan kerja pada variabel X. Perbedaannya terletak di variabel X dan Y lainnya. Pada penelitian tersebut peneliti membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja pada Kinerja Pegawai. Sementara itu, penelitian ini peneliti mengulas mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja serta Etos Kerja pada Produktivitas Kerja. Perbedaan lain ialah terdapat dalam objek penelitiannya. Penelitian terdahulu memilih penelitian di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penelitian sekarang memilih objek di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

3. Penelitian sebelumnya ialah berjudul *“Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN (Persero) Kebun Jatirono Kalibiru Banyuwangi”*

---

<sup>13</sup> Noni Ardian., “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB”, Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4. 2 July 2019

Penelitian ini ditulis oleh Ita Solikah, Trias Setyowati, dan Abadi Sanosra Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember.<sup>14</sup> Penelitian tersebut menggunakan teknik mengambil sampel yaitu populasi sensus. Teknik mengumpulkan data dengan cara wawancara, kuesioner serta study pustaka. Analisa data memilih regresi linier berganda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa, penelitian didapatkan dengan hasil koefisien *reward*, *punishment*, serta motivasi kerja sesuai dari acuan positif. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya *reward*, *punishment*, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan secara parsial. *Reward*, *punishment*, serta motivasi kerja juga mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan dengan secara simultan. Variabel yang terdominan dan dapat berpengaruh ialah variabel *reward*. Hal tersebut tidak sama pada hipotesis yang dibentuk bahwasanya variabel yang tersesuai dan dominan berpengaruh ialah motivasi kerja.

Penelitian terdahulu mempunyai kesamaan pada penelitian sekarang ialah sama-sama mengulas produktivitas kerja pada variabel Y. Perbedaannya terletak pada variabel X yang lainnya. Pada penelitian tersebut peneliti membahas mengenai Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi pada Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan penelitian ini peneliti mengulas mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja serta Etos Kerja pada Produktivitas Kerja. Perbedaan lain ialah ada dalam objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya memilih penelitian di PTPN (persero) Kebun Jatirone Kalibiru Banyuwangi, sedangkan pada penelitian ini penulis memilih objek di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. Peneliti sebelumnya ialah berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang*”

---

<sup>14</sup> Ita Solikah, Trias Setyowati, dan Abadi Sanosra., “Pengaruh *Reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirone Kalibiru Banyuwangi”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1 Juni 2016.

Penelitian ini di tulis oleh, Abdul Rachman Saleh, alumni STIE Ama Salatiga dan Hardi Utomo, Dosen STIE ama Salatiga.<sup>15</sup> Penelitian tersebut menggunakan analisis data yaitu analisis uji validitas, reliabilitas, serta analisis berganda. Penelitian tersebut menyatakan bahwasanya, disiplin kerja memiliki nilai positif akan tetapi tidak mempengaruhi secara signifikan pada produktivitas kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Etos kerja memiliki nilai positif akan tetapi tidak mempengaruhi secara signifikan pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki nilai negative serta tidak ada pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Dari seluruh variabel tersebut secara simultan memiliki F hitung  $9,256 > F$  tabel yakni 2,52. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya secara simultan ada pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja serta lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.

Penelitian terdahulu mempunyai persamaan pada penelitian sekarang yakni etos kerja serta produktivitas kerja pada variabel X dan Y. Perbedaannya adalah variabel X lainnya. Pada penelitian terdahulu mengulas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian sekarang mengulas mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja serta Etos Kerja pada Produktivitas Kerja. Perbedaan lainnya adalah subjek penelitian. Penelitian sebelumnya memilih untuk melakukan penelitian di PT. Inko Java Semarang. Pada penelitian ini penulis memilih objek di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

5. Peneliti sebelumnya ialah berjudul *“Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung”*

Penelitian ini ditulis oleh, Ike Patrisia Purwanti, Rr. Erlina dan Habibullah program pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung.<sup>16</sup> Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif kuantitatif serta analisisnya dengan regresi linier berganda. Penelitian tersebut mengenai pengaruh etos kerja serta motivasi

---

<sup>15</sup>Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo., “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”, Jurnal Vol. 11 No. 21, Juli 2018

<sup>16</sup> Ike Patrisia Purwanti, Rr. Erlina dan Habibullah., “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Trakindo Utama Bandar Lampung”,



pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Sedangkan etos serta motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

Penelitian tersebut memiliki persamaan pada penelitian sekarang yakni mengulas mengenai etos kerja pada variabel X. Perbedaannya ada dalam variabel X dan Y yang lainnya. Pada penelitian tersebut peneliti membahas Pengaruh Etos Kerja, serta Motivasi pada Karyawan. Penelitian sekarang membahas Pengaruh Kemampuan Kerja serta Etos Kerja pada Produktivitas Kerja. Perbedaan lainnya ialah ada dalam objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya memilih objek penelitian pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung dan penelitian sekarang memilih objek di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

## **B. Kerangka Teoritik**

### **1. Kemampuan Kerja**

#### **a. Definisi Kemampuan Kerja**

Robbins berpendapat bahwasanya kemampuan kerja ialah kapasitas yang ada dari setiap individu dan berkaitan dengan tingkatan keberhasilan dirinya dalam melakukan pekerjaannya.<sup>17</sup> Handoko mengatakan bahwa kemampuan menjadi suatu faktor yang menentukan suatu keberhasilan bagian personalia untuk menghasilkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>18</sup> Individu, anggota atau karyawan yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya akan memberikan implikasi bahwa orang tersebut tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya.

Kaleta menjelaskan bahwa kemampuan kerja mengacu pada sebuah karakter yang abstrak serta tingkatan yang menggambarkan korelasi antar aspek fisik dan mental dengan kemampuan fungsional seseorang. Soelaiman berpendapat, bahwasanya kemampuan kerja ialah karakter yang di bawa sejak lahir ataupun

---

<sup>17</sup> Robbins, S. P (2008). "Perilaku Organisasi Edisi ke-12", Jakarta: Salemba Empat

<sup>18</sup> Handoko, Hani (2011)., "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: Penerbit BPE Anggota IKAPI

dipahami yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sifat tersebut berkaitan dengan kemampuan akal atau fisik.<sup>19</sup>

Robbins mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan daya tampung yang ada di tiap seseorang guna menjalankan berbagai pekerjaannya.<sup>20</sup> Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dengan kegiatan-kegiatan seperti berfikir, melakukan analisa, memahami suatu objek, atau mengambil kesimpulan dari suatu fenomena. Kemampuan fisik ialah keahlian yang dibutuhkan guna menjalankan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi tubuh manusia seperti stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan. Kinerja suatu pegawai diharapkan menjadi baik jika pegawainya mempunyai kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pemaparan dari para ahli diatas maka bisa disimpulkan bahwasanya, kemampuan individu yang tinggi dapat berdampak pengaruh pada kualitas pekerja.

b. Kemampuan Kerja Dalam Persepektif Islam

Dalam pandangan agama Islam kemampuan kerja sama halnya dengan sebuah potensi diri yang dimiliki oleh seorang individu. Setiap individu membutuhkan adanya keahlian yang terdapat pada dirinya sebagai pedoman guna mengerjakan suatu pekerjaan. Apabila seorang individu mempunyai kemampuan yang baik, maka pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan usahanya. Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskannya, yang ada pada Qur'an Surat Yusuf ayat 54-55 berikut ini :

وَقَالَ الْمَلِكُ اذْنُوبِي بِهِ اَسْتَخْلِصْنِي لِنَفْسِي ۗ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اٰمِيْنٌ  
قَالَ اجْعَلْنِي عَلٰى خَزَايِنِ الْاَرْضِ ۗ اِنِّيْ حَافِيْطٌ عَلٰيْهَا

Artinya: “Dan raja berkata: Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengannya, dia berkata: Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi orang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kamu. “Berkata Yusuf. ‘Jadikan aku

<sup>19</sup> Soelaiman, Munandar., “Ilmu Sosial Dasar”, PT. Ereco Bandung, 1993.

<sup>20</sup> Robbins, S.P (2008). “Perilaku Organisasi Edisi Ke-12”, Jakarta: Salemba Empat

berharawan Negara (Mesir); sesungguhnya aku ialah seseorang yang pandai menjaga serta aku berwawasan.”

Berdasarkan ayat diatas, telah menggambarkan seorang Nabi Yusuf yang kesanggupan hatinya menerima permintaan Raja untuk dijadikan sebagai bendaharawan di Mesir. Nabi Yusuf adalah seorang Nabi yang memiliki pribadi yang layak untuk menjadi bendaharawan, atas pengakuannya dirinya sendiri. Pengakuan tersebut yang menyatakan, bahwa ia telah memiliki pengetahuan tentang bendaharawan. Maka hal ini tampak jelas, bahwasannya Nabi Yusuf telah memiliki pengetahuan di mana itu dari bagian kemampuan dalam bidang kebidaharaan Negara.

c. Faktor-faktor Kemampuan Kerja

Handoko berpendapat yang dikutip oleh Binardi<sup>21</sup> bahwasanya faktor yang berpengaruh pada kemampuan kerja yaitu :

1. Pendidikan Formal

Berdasarkan KBBI, pendidikan formal ialah segala wujud pembelajaran ataupun latihan, baik umum maupun khusus, yang diselenggarakan secara terorganisir dan berlapis.

2. Pelatihan

Pelatihan ialah prosedur jangka pendek yang memerlukan proses terurut serta terorganisir, untuk memungkinkan operator memperoleh wawasan maupun keterampilan khusus guna suatu tujuan.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja ialah prosedur dimana seseorang mengembangkan wawasan ataupun ketrampilan mengetahui teknik kerja yang melibatkan pegawai melakukan tugas pekerjaan.

d. Dimensi Kemampuan Kerja

Robbins<sup>22</sup> berpendapat bahwa kemampuan kerja memiliki indikator yang dibagi menjadi dua sub yakni berikut ini :

---

<sup>21</sup> Handoko, Hani (2011)., “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta: Penerbit BPE Anggota IKAPI

<sup>22</sup> Robbins, S. P (2008). “Perilaku Organisasi Edisi ke-12”, Jakarta: Salemba Empat

## 1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan keterampilan yang digunakan guna melaksanakan aktivitas intelektual seperti, memiliki pemikian, pemahaman, serta analisis. Berikut ini adalah dimensi kemampuan intelektual menurut Robbins<sup>23</sup> yakni berikut ini :

- a. Kecerdasan angka/numerik adalah keahlian untuk memperhitungkan secara tepat maupun cepat.
- b. Pemahaman verbal/bahasa adalah keahlian untuk melakukan pemahaman pada hal yang telah terbaca ataupun terdengar serta korelasi antar kata.
- c. Kecepatan persepsi adalah keahlian untuk secara cepat dan akurat mengidentifikasi persamaan dan perbedaan visual.
- d. Penalaran induktif adalah keahlian untuk mengidentifikasi rangkaian valid pada sebuah permasalahan serta setelahnya pemecahan masalah tersebut.
- e. Penalaran deduktif adalah keahlian memerlukan akal sehat serta mengevaluasi anjuran sebuah pendapat atau sudut pandang.
- f. Spesialisasi Visualisasi adalah keterampilan untuk mencerminkan bagaimana sebuah obyek dapat terlihat dan bagaimana ia akan diposisikan dalam ruang yang berubah.
- g. Gaya ingat/memory adalah kemampuan untuk menyimpan dan mengingat pengalaman masa lampau.

## 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan keahlian yang digunakan guna melaksanakan pekerjaan yang menuntut kecekatan, keterampilan, kekuatan serta stamina. Berikut ini adalah dimensi kemampuan kerja menurut Robbins yaitu sebagai berikut :

- a. Kekuatan dinamis adalah keahlian guna memerlukan kekuatan otot dengan berulang kali.

---

<sup>23</sup> *Ibid.*

- b. Kekuatan tubuh adalah keahlian menggunakan otot-otot tubuh untuk melawannya.
- c. Kekuatan statis adalah keahlian untuk menggunakan kekuatan gaya terhadap benda luar.
- d. Kekuatan eksplosif adalah keahlian untuk mewujudkan energi maksimal pada suatu rangkaian gerakan eksplosif.
- e. Fleksibilitas luas adalah keahlian menggerakkan otot punggung serta tubuh semaksimalnya.
- f. Fleksibilitas dinamis adalah keahlian untuk melakukan gerak membungkuk dengan mengulang serta cepat.
- g. Koordinasi tubuh adalah keahlian untuk melakukan koordinasi berbagai gerak simultan pada bagian tubuh yang gerakan-gerakan simultan dari bagian-bagian tubuh yang tidak sama.
- h. Keseimbangan adalah keahlian untuk memelihara keteraturan walaupun terdapat intensitas yang menggangunya.
- i. Stamina adalah keahlian mengarahkan usaha maksimal dan membutuhkan usaha yang berkesinambungan.

## 2. Etos Kerja

### a. Definisi Etos Kerja

Etos kerja ialah sikap yang timbul dari keinginan serta pemahaman pada diri seseorang yang dipahami dari suatu sistem orientasi nilai budaya pada pekerjaan. Jansen dalam Rahayu berpendapat bahwasanya etos kerja ialah perilaku yang unik yang dimiliki oleh sebuah kelompok ataupun organisasi yang mencakup motivasi, ciri khas, ideology, kode etik, dan standar.<sup>24</sup> Sedangkan etos kerja menurut Chaplin yang dikutip oleh Cahyadi<sup>25</sup> ialah karakter yang dimiliki oleh sebuah golongan, ras, ataupun suatu suku. Etos kerja pada sebuah organisasi merupakan sesuatu yang tidak bisa ada dengan sendirinya, namun merupakan sesuatu yang harus diusahakan secara

---

<sup>24</sup> Indah Dwi Rahayu, 2017., "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43. No 1, 1-9.

<sup>25</sup> Cahyadi, Rubby., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung", Jurnal Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung.

teknik dengan prosedur yang teratasi dan mengikutsertakan seluruh SDM serta peralatan pendorong lainnya. Sedangkan Sinamo<sup>26</sup> berpendapat bahwasanya etos kerja ialah sekumpulan sikap kerja yang baik dan bersumber dari pemahaman ideology, dengan diiringi oleh komitmen pada paradigma kerja terintegritas. Dari berbagai definisi sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya etos kerja ialah sekumpulan sikap kerja dan didasarkan oleh ideologi, komitmen, lingkungan, serta keyakinan.

b. Etos Kerja Dalam Persepektif Islam

Islam ialah agama yang utuh dalam mengatur aspek kehidupan manusia, termasuk spiritual dan duniawi di akhirat termasuk mengelola permasalahan Etos Kerja. Secara implicit, terdapat berbagai ayat Al-Qur'an yang memberi tahu kita guna melaksanakan pekerjaan tekun yang berarti orang Islam perlu mempunyai etos kerja yang giat. Sebagaimana yang terdapat pada Al-Qur'an surat Al-Insyirah ayat 7-8 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿١﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٢﴾

Artinya : *“Jika kamu sudah selesai (pada satu kegiatan), maka kerjakan secara bersungguh-sungguh (kegiatan) lainnya”*.

Berdasarkan ayat di atas mengajarkan pada seluruh manusia di dunia, khususnya umat Muslim agar memotivasi dirinya guna selalu bekerja keras serta berupaya dengan maksimal. Umat Islam yang baik perlu mempunyai etos kerja besar, sehingga hidupnya tidak bergantung kepada orang lain, sehingga bisa mencapai keberhasilan untuk menempuh kehidupan hingga di akhirat.

c. Karakteristik Etos Kerja

Priansa<sup>27</sup> menjelaskan bahwasanya etos kerja mempunyai beberapa karakteristik sebagai ciri khas dari pemaknaan etos kerja yang dimaksud antara lain yaitu :

1. Kemampuan Interpersonal merupakan aspek yang berhubungan pada *skill* karyawan yang memungkinkan mereka guna membentuk hubungan kerja dengan karyawan lainnya yang terdapat didalam ataupun diluar perusahaan. Keterampilan

<sup>26</sup> Sinamo, Jansen. (2011). “Delapan Etos Kerja Profesional”, Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

<sup>27</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa (2016)., “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis”, Bandung: Alfabeta, halaman 283

interpersonal ini mencakup perilaku, kebiasaan, cara komunikasi, penampilan serta sikap yang ditunjukkan oleh karyawan disaat dalam sekitaran orang lain dan hal-hal yang mempengaruhi tentang bagaimana individu berhubungan satu sama lain disekitarnya.

2. Inisiatif adalah suatu karakteristik yang memungkinkan karyawan supaya terdorong guna menumbuhkan kinerjanya serta tidak langsung merasakan kepuasan pada kinerja yang seadanya. Adapun berbagai sifat yang mempengaruhi inisiatif dan disesuaikan dari karyawan yakni banyak ide, produktif, ambisius, cerdas, berinisiatif, antusias, efektif, efisien, daya tahan kerja, teliti, dedikasi, akurat, beradaptasi, mandiri, teratur, serta gigih.
  3. Mampu diandalkan atau Reliable ialah konsep yang berkaitan pada harapan kinerja anggota. Konsep yang juga termasuk sebuah kesepakatan implisit anggota untuk melaksanakan berbagai fungsi kerja. Anggota diharapkan bisa memberikan kepuasan keinginan minimal sebuah organisasi dan tidak harus begitu tinggi. Sehingga demikian bisa melaksanakan tugas yang tidak termasuk pekerjaannya. Adapun sifat yang mampu mempengaruhi individu dan bisa dipercaya yakni mengikuti arahan, mampu dipercaya, patuh pada aturan, mampu diandalkan, jujur, berhati-hati serta tepat pada waktunya.
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Berdasarkan Priansa<sup>28</sup>, ada faktor yang berpengaruh pada etos kerja pegawai yang perlu dipertimbangkan pada perusahaan dalam memenuhi sebuah tujuan yang sudah ditentukan, yaitu :

1. Faktor Internal

- a. Agama

Agama dapat membangun keyakinan, nilai serta sikap. Sistem itu bisa memberikan pengaruh pada cara kehidupan umatnya. Proses pegawai berfikir, bertindak, serta berperilaku harus dipengaruhi dari anutan agamanya.

- b. Pendidikan

---

<sup>28</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2016., "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis", Bandung: Alfabeta, halaman 285

Pendidikan yang berkualitas mampu dengan baik melakukan internalisasi etos kerja. Sehingga seseorang mempunyai etos kerja yang tidak rendah. Pendidikan erat hubungannya dalam membentuk karakteristik pegawai serta etika profesi.

c. Motivasi

Orang dengan etos kerja yang maksimal yakni orang yang termotivasi besar. Etos kerja ialah cara pandang serta perilaku yang tentu dicapai melalui nilai yang dianut seseorang dan dipengaruhi pula dari motivasi intrinsiknya.

d. Usia

Terdapat banyak penelitian memperlihatkan bahwasanya anggota di atas 30 tahun mempunyai etos kerja yang kecil dibandingkan anggota berusia 30 tahun ke bawah.

e. Jenis Kelamin

Gender selalu dianggap sebagai roh kera, dan beberapa ahli telah mempublikasikan temuan mereka bahwasanya wanita cenderung mempunyai etos kera, loyalitas serta komitmen yang besar dari pada lelaki.

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

Mutu etika profesi ditetapkan dari sistem pengenalan kualitas budaya masyarakat yang berhubungan pada bentuk pengenalan orientasi nilai budaya yang berkaitan. Warga dengan bentuk kualitas budaya bersifat progresif dan mempunyai etos kerja besar.

b. Sosial Politik

Tingkat etos kerja dalam golongan tertentu diberikan pengaruh dari adanya bentuk politik yang mendukung seseorang guna melakukan pekerjaan serta menghargai sepenuhnya nilai pekerjaannya.

c. Kondisi Lingkungan (Geografi)

Etos kerja bisa timbul dari keadaan geografis. Upaya memberikan dukungan dan pengaruh lingkungan alam masyarakat yang tinggal didalamnya mampu mengatur serta menuai keuntungan. Upaya ini mampu memanggil para pendatang guna mencari nafkah di lingkungan sekitar.



d. Struktur Ekonomi

Tingkat etos kerja pegawai pula mendapatkan pengaruh dari adanya bentuk ekonomi negara. Berbagai negara menganjurkan hidup mandiri nasional serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan produk dari negeri yang mengarah untuk mendukung masyarakat dalam perkembangan secara mandiri.

e. Tingkat Kesejahteraan

Etos kerja yang bertumbuh serta meningkat juga dipengaruhi dari tingkatan kesejahteraan. Negara maju serta sejahtera biasa mempunyai orang-orang dengan etos kerja baik ketenteraman warga juga berdampak pada etos kerja yang bertumbuh serta meningkat dalam masyarakat. Negara maju serta sejahtera biasa mempunyai orang-orang dengan etos kerja yang baik, hal ini dapat mendukung kemajuan suatu negara.

e. Dimensi Etos Kerja

Menurut Sinamo<sup>29</sup> guna melihat tingkatan etos kerja pegawai dalam sebuah perusahaan termasuk keadaan baik ataupun tidak bisa terlihat pada dimensi serta indikator yang mempengaruhinya berikut ini :

1. Kerja Cerdas

Kerja Cerdas adalah cara melakukan pekerjaan dalam memanfaatkan teknologi dan waktu sebaik mungkin.

a. Bekerja cerdas penuh kreativitas

Bekerja cerdas penuh kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dunia kerja dengan ide-ide yang baru atau inovasi.

b. Bekerja tekun penuh keunggulan

Bekerja tekun penuh keunggulan adalah seseorang dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukannya secara rutin dan terus menerus untuk mencapai tujuan yang dicapainya.

2. Kerja Keras

---

<sup>29</sup> Jansen Sinamo, (2014)., "Etos Kerja Profesional", Insitut Dharma Mahardika. Jakarta

Kerja Keras adalah semangat yang berkorban dalam menjalankan pekerjaan yang mempunyai keinginan serta keahlian guna memenuhi suatu sasaran diri sendiri dan menganggap batasan keahliannya sedikit lebih.

a. Bekerja keras penuh semangat

Bekerja keras penuh semangat adalah keinginan yang ada pada diri seorang pekerja, guna memenuhi hasil yang diinginkan. Semangat kerja terjadi karena adanya faktor lingkungan kerja yang mempengaruhinya

b. Bekerja benar dan tanggung jawab

Bekerja benar dan tanggung jawab adalah melaksanakan tugas yang telah diberikan dan siap menerima kewajiban.

c. Bekerja tuntas dan integritas

Bekerja tuntas dan integritas ialah aspek yang berhubungan pada kestabilan berbagai prinsip, nilai, serta ukuran yang diperoleh. Pekerja yang mempunyai integritas yang baik berarti mempunyai kepribadian yang berkarakter kuat serta jujur.

3. Kerja Ikhlas

Kerja Ikhlas ialah bekerja secara penuh kerelaan hati dan mengharapkan ridha Allah SWT semata-mata

a. Bekerja tulus penuh rasa syukur

Bekerja tulus dengan rasa syukur adalah bekerja yang dilandasi dengan niat untuk kebaikan sebagai pengabdian kepada sesama dan Allah SWT tanpa mengharapkan imbalan apapun.

b. Bekerja serius penuh kecintaan

Bekerja serius dengan cinta adalah suatu tugas yang telah didapatkan dari Allah SWT untuk kita perlu disyukuri serta dilakukan secara setulus hati. Semua pekerjaan sama di mata Allah SWT jika seorang pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kecintaan.

c. Bekerja paripurna kerendahan hati

Bekerja paripurna kerendahan hati adalah bekerja dengan sikap menyadari keterbatasan kemampuan diri yang telah dimiliki, sehingga dengannya seseorang tidak mengangkuh dan tidak pula sombong.

### 3. Produktivitas Kerja

#### a. Definisi Produktivitas Kerja

Susanti mengutip pendapat Handoko yang mengatakan bahwa produktivitas ialah nama dari aktivitas berproduksi untuk memperhitungkan antara *output* dan *input* yang didapat oleh perusahaan. Produktivitas merupakan sebuah ukuran guna melihat bagaimana suatu sumber daya dapat dikelola agar memenuhi hasil maksimal. Handoko juga menjelaskan bahwa produktivitas merupakan langkah pertama untuk meningkatkan kualitas produk. Selanjutnya adalah mengetahui faktor yang memberikan pengaruh pada produk tersebut dan mengambil faktor yang disesuaikan pada keadaan untuk meningkatkan kualitas produk.<sup>30</sup>

Sinungan seperti yang dikutip oleh Nurulloh berpendapat bahwa produktivitas juga bisa disebut dengan tingkat efisien untuk melakukan produksi berbagai barang maupun jasa. Sejatinya, produktivitas juga bisa disebut sebagai sebuah *step-by-step* dalam mengelola sumber daya secara optimal untuk menarik hasil secara maksimal.<sup>31</sup> Jadi, menurut Muhammad Nurulloh produktivitas itu tidak selalu dinilai dari membandingkan pemasukan dan pengeluaran yang didapat oleh perusahaan namun juga dengan mengukur seberapa maksimal hasil yang didapat oleh memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak selalu memiliki batas dari hasil produksi, namun juga termasuk sumber daya di perusahaan.<sup>32</sup>

Denok Sunarsi berpendapat dalam jurnalnya bahwa produktivitas mengandung sikap mental dan pandangan hidup yang senantiasa berupaya guna menumbuhkan mutu hidup. Pada dasarnya, produktivitas kerja ialah seluruh upaya untuk menciptakan berbagai produk yang memiliki kualitas dengan cara memanfaatkan sumber daya yang tersedia, dengan demikian terpenuhi asas efektif dan efisiensi dalam produksi.<sup>33</sup> Selanjutnya, Denok Sunarsi mengutip pendapat Dewan Produktivitas Nasional tentang

---

<sup>30</sup>Susanti, Ike, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan”, *Jurnal Ecobisma* (Vol 6, No 2, tahun 2019), halaman 3.

<sup>31</sup>Nurulloh, Mohammad., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur”, halaman 299.

<sup>32</sup>*Ibid*, halaman 299.

<sup>33</sup>Sunarsi, Denok., “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan* (Vol 6, No 1, Tahun 2018), halaman 18.

produktivitas, bahwa produktivitas merupakan sebuah sikap mental yang mengatakan bahwasanya mutu hidup sekarang harus lebih positif dari sebelumnya, serta hari kemudian harus lebih positif dari sekarang.<sup>34</sup>

#### b. Produktivitas Kerja Dalam Pandangan Islam

Pada pandangan Islam bekerja guna memperoleh nafkah ialah sikap yang spesial. Allah sudah berjanji pada hambanya memiliki keimanan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik serta hanya karena Allah. Dengan itu, Allah akan menuangkan rezeki yang banyak dan berkah kepada hambanya. Bekerja dalam Islam bukan berarti hanya mengejar duniawi saja akan tetapi menjadi amalan sholeh seseorang dalam mencapai kekekalan. Sebagai halnya yang tercantum pada QS Adz-Dzariyat ayat 51 sebagai berikut :

وَلَا تَجْعَلُوا مَعَ اللَّهِ أَخْرًا لَهَا إِنِّي لَكُمْ مِّنْهُ نَذِيرٌ مُّبِينٌ

Artinya : *“Dan di langit ada (sebab-sebab) rezekimu serta ada (juga) apa yang dijadikan kepadamu”*.

Ayat diatas menjelaskan, bahwasanya Allah telah memberi jaminan rezeki disetiap hambanya yang bekerja di jalan-Nya. Bahkan dari sebuah hal yang tidak pernah dipikirkan sama sekali. Produktivitas begitu kuat hubungannya dengan pekerjaan. Produktivitas dalam pandangan Islam merupakan suatu konsep yang begitu utama guna menggunakan sumber daya dari anugerah Allah SWT. Pada segi input seperti waktu dapat tampak tingkatan produktivitas yang ada di diri pekerja, adapun waktu yang terbuang dengan percuma dan tidak menghasilkan sesuatu, namun adapun juga yang menggunakan waktunya dengan sebaik mungkin agar menghasilkan peningkatan dalam bekerja.

#### c. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

##### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan tidak hanya memberi wawasan yang berkaitan dengan melaksanakan tugas, namun pula memberikan dasar bagi pertumbuhan diri serta keterampilan guna melakukan tugas secara sukses menggunakan semua fasilitas yang ada disekitar kita. Pelatihan di tempat kerja dengan membekali pegawai

---

<sup>34</sup>*Ibid*, halaman 18.

dengan ketrampilan yang benar dan cara memanfaatkan alat-alat pekerjaan. Secara dasar, pelatihan ini merupakan pelengkapan pendidikan.

## 2. Tingkat Pendapat

Penghasilan yang rendah mengakibatkan individu tidak mampu mencukupi kebutuhannya sendiri dengan layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidak efisienan dalam bekerja, oleh karena itu khususnya di negara berkembang yaitu Indonesia, meningkatkan efisiensi pekerjaan harus didorong dengan upaya memperbaiki serta meningkatkan pendapatan masyarakat.

## 3. Pemilihan Teknologi dan Sarana Kerja

Produktivitas individu mendapat pengaruh dari lingkungan kerja, teknologi dan produksi. Produktivitas individu yang memerlukan alat yang utuh serta sempurna akan lebih besar daripada produktivitas individu yang memerlukan alat sederhana.

## 4. Peningkatan Kemampuan Manajemenl Pimpinan

Prinsip pengelolaannya ialah meningkatkan efisiensi dan tidak menambah pemborosan. Sumber daya yang dimanfaatkan sepenuhnya meliputi produk mentah, barang modal, tenaga kerja, serta produk setengah jadi.

## 5. Kesempatan Kerja

Tingkatan produktivitas individu begitu bergantung dari peluang yang ada baginya. Peluang pada konteks tersebut artinya baik peluang kerja, bekerja maupun kesempatan untuk pengembangan diri sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan masing-masing orang..

### d. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Adapun dimensi dan indikator yang memberikan pengaruh pada produktivitas kerja yaitu :

#### 1. Input (pemasukan)

##### a. Bekerja dengan efektif

Bekerja dengan efektif menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) ialah suatu upaya guna memperoleh hasil, tujuan serta target yang berharap pada ketepatan waktu.

##### b. Bekerja dengan efisien

Bekerja dengan efisien menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah melaksanakan tugas secara akurat serta dapat melaksanakan pekerjaan secara seksama serta efisiensi.

2. Output (pengeluaran)

a. Hasil kerja mempunyai kualitas yang tinggi

Hasil kerja mempunyai kualitas yang tinggi adalah tingkat baik buruknya dalam memperoleh sesuatu. Hasil yang diperoleh disesuaikan pada sasaran yang sudah ditetapkan.

b. Hasil kerja merupakan pelayanan yang baik

Hasil kerja merupakan pelayanan yang baik adalah kemampuan perusahaan yang didalamnya memberi rasa puas pada konsumen melalui standar yang sudah ditentukan.

c. Hasil kerja mendatangkan kepuasan dari konsumen

Hasil kerja mendatangkan kepuasan dari pelanggan ialah semua perilaku yang diperlihatkan pelanggan dari barang maupun jasa yang telah ia peroleh serta memanfaatkannya.

**C. Hipotesis**

1. Hipotesis 1

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

2. Hipotesis 2

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

3. Hipotesis 3

H1 : Ada pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. Hipotesis 4

H1 : Kemampuan kerja dan etos kerja bisa dijadikan prediksi tingkat produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Kemampuan kerja dan etos kerja tidak dapat dijadikan prediksi tingkat produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipergunakan oleh peneliti. Pendekatan kuantitatif yakni sebuah pelaksanaannya menitikberatkan dari hipotesis dengan kriteria bahwa data yang diambil perlu diamati, serta kesimpulan yang dihasilkan harus bisa digenerealisasikan.<sup>35</sup>

Jenis penelitian yang dipergunakan ialah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif yakni sebuah hipotesis yang perumusannya guna menjawab rumusan masalah yang memiliki sifat pengaruh ataupun hubungan.<sup>36</sup> Hipotesis asosiatif berdasarkan sifat hubungannya terbagi menjadi tiga, yakni: hipotesis hubungan interaktif, hipotesis hubungan simetris, dan hipotesis hubungan sebab-akibat.<sup>37</sup> Berdasarkan ketiga pembagian tersebut, jadi penulis memberi kesimpulan bahwasanya pada penelitiannya hipotesis asosiatif yang digunakan adalah hipotesis hubungan yang simetris..

#### B. Objek Penelitian

Objek penelitian ialah lokasi penulis dalam menjalankan penelitian untuk membuktikan hipotesis. Adapun untuk penelitian kali ini objek penelitian yang digunakan adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Alamatnya adalah di Jl. Pahlawan Gang III Nomor 02 Kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung No. Telp (0335) 321 907.

#### C. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Nikolaus Duli menjelaskan bahwasanya populasi ialah wilayah yang berisi atau subjek dan objek berkarakteristik spesifik yang ditentukan dari penulis guna mempelajari serta menarik kesimpulan.<sup>38</sup> Pada penelitian ini, penulis memilih untuk mengamati pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Penulis

---

<sup>35</sup> Anshori, Muslich, Iswati, Sri., *Metode Penelitian Kuantitatif: Edisi 1* (Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2009), halaman 155.

<sup>36</sup> Duli, Nikolaus., *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Nusa Tenggara Timur Deepublish, 2019), halaman 133.

<sup>37</sup> *Ibid*, halaman 34.

<sup>38</sup> *Ibid*, halaman 56.



mengambil data sesuai pada banyaknya populasi, yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 40 pegawai.

#### **b. Sampel**

Sampel ialah elemen pada karakteristik yang terdapat dalam populasi.<sup>39</sup> Sampel yang positif ialah sampel representative ataupun bisa memberi gambaran karakter populasi dengan utuh.<sup>40</sup> Isaac dan Michael mengembangkan sebuah teori tentang penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahannya yang dikutip oleh Muslich Ansori dan Sri Irawati dalam bukunya.<sup>41</sup>

Pada penelitian kali ini, populasi yang ditentukan adalah 40 orang pegawai. Peneliti menyebarkan sebanyak 40 kuesioner yang harus diisi oleh seluruh pegawai. Penulis memilih judul “pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”. Maka penulis berfokus kepada pegawai di penelitian ini..

### **D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian**

#### **a. Variabel Penelitian**

##### **1. Variabel *Independen***

Variabel independen ialah variabel yang berdampak pada variabel lainnya, umumnya terjadi secara kronologis. Adanya variabel tersebut ialah variabel yang menggambarkan fokus penelitian.<sup>42</sup>

##### **2. Variabel *Dependen* (variabel terikat)**

Variabel dependen yakni variabel yang disebabkan ataupun diberikan pengaruh pada variabel independen. Kehadiran variabel ini ialah variabel yang digambarkan pada tema penelitian.<sup>43</sup>

#### **b. Dimensi dan Indikator Penelitian**

---

<sup>39</sup> *Ibid*, halaman 57.

<sup>40</sup> Nasruddin, Juhana., *Metodologi Penelitian Pendidikan: Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian* (Pantera Publishing, 2019) halaman 26

<sup>41</sup> Ansori, Muslich, Irawati, Sri., *Metode Penelitian Kuantitatif: Edisi 1* (Surabaya Airlangga University Press, 2009), halaman 98.

<sup>42</sup> Nanang Martono., *Statistik Sosial (teori dan aplikasi program SPSS)*, (Yogyakarta: Gava Medua, 2010), halaman 31-32.

<sup>43</sup> *Ibid*, halaman 32.

Guna mengukur strategi dari variabel Kemampuan Kerja, Etos Kerja, Dan Produktivitas Kerja maka peneliti menentukan dimensi sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel Kemampuan Kerja	Dimensi	Indikator
	Kemampuan Intelektual	1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman Verbal 3. Kecepatan persepi 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi spesialisasi 7. Daya ingat
Variabel Etos Kerja	Kemampuan Fisik	1. Kekuatan dinamis 2. Kekuatan tubuh 3. Kekuatan statis 4. Kekuatan eksplosif 5. Fleksibelitas luas 6. Fleksibilitas dinamis 7. Koordinasi tubuh 8. Keseimbangan 9. Stamina
	Dimensi	Indikator
Variabel Produktivitas Kerja	Kerja Cerdas	1. Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas 2. Bekerja Tekun Penuh Keunggulan
	Kerja Keras	1. Bekerja Keras Penuh Semangat 2. Bekerja Benar Penuh Tanggung Jawab 3. Bekerja Tuntas Penuh Integritas
Variabel Produktivitas Kerja	Dimensi	Indikator
	Output	1. Bekerja dengan efektif 2. Bekerja dengan efisien
	Input	1. Hasil kerja mempunyai kualitas yang tinggi 2. Hasil kerja merupakan pelayanan yang baik 3. Hasil kerja mendatangkan kepuasan dari konsumen

### E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian memiliki fungsi guna mendeskripsikan mengenai kesiapan, pengoperasian, mengumpulkan data, serta menganalisis data dalam penulisan. Tahap-tahap dalam menjalankan penelitian pada “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung” ialah :

### 1. Tahap Persiapan

Di langkah ini, peneliti akan menjalankan variabel yang dapat diteliti. Lalu penulis akan membuat rumusan masalah dan hipotesis. Setelah rumusan masalah dan hipotesis tersusun dengan baik, peneliti akan melakukan studi pustaka guna mendapat bentuk dengan detail tentang variabel yang sudah ditentukan sebelumnya. Kemudian, peneliti akan membuat metode penelitian yang disesuaikan pada perumusan masalah serta hipotesis yang sudah ditentukan peneliti. Setelah itu, peneliti akan melakukan pengecekan dengan melakukan koordinasi dengan dosen pembimbing.

### 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahapan ini penulis akan menentukan objek yang akan diteliti. Setelah objek didapat, peneliti akan melakukan koordinasi dengan pihak yang akan diteliti untuk mendapatkan izin penelitian. Setelah itu, peneliti akan menentukan populasi dan sampel yang nantinya untuk diteliti. Setelah semuanya didapat, peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan metode yang sudah ditentukan atau didapatkan sebelumnya.

### 3. Tahap Pengelolaan Data

Pada tahapan ini, setelah semua data yang dibutuhkan oleh peneliti didapatkan semuanya, maka peneliti akan melakukan pengelolaan data melalui tahapan berikut ini:

1. Menghitung nilai akhir pada hasil jawaban dari responden
2. Menganalisis data melalui statistic yang baik.
3. Pembuatan laporan penelitian dengan kesimpulannya.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data ialah tahapan penting pada penelitian. Pengumpulan data berisi tahapan guna mengambil jawaban pada hipotesis dan rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan *questionnaire* atau angket.

### 1. Angket atau Kuisisioner

Angket ialah indeks berbagai pernyataan yang tersusun dengan tulisan. Angket ialah teknik mengumpulkan data yang dijalankan melalui proses memberikan

kumpulan pernyataan tulis pada responden untuk dijawab.<sup>44</sup> Penulis melakukan modifikasi angket dari penelitian terdahulu, penelitian itu membantu penulis untuk perumusan angket pada penelitian ini. Angket ini disebarkan guna mendapatkan data jawaban dari responden melalui pengaruh kemampuan kerja serta etos kerja pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Skala yang dipergunakan ialah skala likert. Skala ini dipergunakan sebagai menghitung perilaku, pemikiran, tanggapan individu atau golongan individu mengenai kejadian sosial. Kejadian sosial ditentukan dari penulis dengan khusus yang dinamakan variabel penelitian. Dalam skala likert dilaksanakan dengan menghitung tanggapan setuju ataupun tidak pada suatu objek. Hal ini berarti pernyataan yang tersusun mempunyai kelompok positif ataupun negative. Tanggapan pada setiap item dengan skala likert memiliki tingkatan dari sangat baik sampai sangat negative.

Guna kebutuhan analisa kuantitatif, maka jawaban pertanyaan dalam ukuran skala likert, yakni<sup>45</sup> :

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- b) Tidak Setuju (TS) : 2
- c) Netral (N) : 3
- d) Setuju (S) : 4
- e) Sangat Setuju (SS) : 5

## 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi yakni mengambil data yang didapatkan dalam berbagai dokumen dan dapat berupa tertulis, karya ataupun gambar monumental oleh seseorang.<sup>46</sup> Untuk melaksanakan dokumentasi, penulis mengamati barang berupa buku, data total pegawai serta sebagainya. Dokumentasi dipergunakan guna mendapatkan data mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja serta Etos Kerja pada Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung maupun berbagai pelengkap dan nantinya dibutuhkan untuk pengulasan penelitian.

---

<sup>44</sup> Tony Wijaya., "Metodologi Penelitian Ekonomi, Teori Dan Praktik", (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2013), Hlm 27.

<sup>45</sup> Mudrajat Kuncoro., "Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana & Menulis Tesis?", (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), halaman. 157.

<sup>46</sup> Koentjaraningrat., "Metode-metode Penelitian Masyarakat", (Jakarta: Gramedia, 1997), Halaman 73.

## G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, guna membuktikan bahwa variabel, sub variabel, dan indikator saling berkaitan satu sama lain. Oleh karenanya penulis dapat menjalankan pengujian validitas serta reliabilitas. Sebelum angket disebar, peneliti akan melakukan *cross check* untuk membuktikan bahwa ketiga poin tersebut saling berhubungan. Apabila tidak berhubungan, maka peneliti akan mengganti poin tersebut.

### a. Uji Validitas

Suwartono dan Moningka berpendapat dari Anastasi dan Urbina yang mengatakan bahwa Validitas ialah keahlian alat ukur guna memperkirakan objek yang diamati.<sup>47</sup> Sedangkan Suhar Janti berpendapat bahwa validitas adalah tingkat keakuratan alat pengukur yang digunakan.<sup>48</sup> Suhar Janti kemudian mengutip pendapat Sugiyono yang mengatakan bahwa suatu Instrument dinyatakan absah ketika alat pengukur apabila mampu memperkirakan objek-objek yang harus diamati.<sup>49</sup> Uji validitas dapat dihitung menggunakan pendekatan *Correlation Pearson-Product Moment*. Adapun rumusan guna melakukan perhitungan ialah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Nilai r product moment

- . r = koefisien antara x dan y
- . N = banyaknya sampel yang dihitung
- . X = variabel independen
- . Y = variabel dipenden

Tabel 3.1  
Nilai r product moment

No	N	Taraf Signifikansi 5%
1	36	0,329
2	37	0,325
3	38	0,320
4	39	0,316
5	40	0,312

<sup>47</sup> Suwartono, Christiany, Moningka, Clara., "Pengujian Validitas dan Skala Identitas Sosial" *Jurnal HUMANITAS* (vol. 14, No. 2, Tahun 2017), halaman 176-188.

<sup>48</sup> Janti, Suhar., "Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan S1/T1 Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen "Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAT) 2014, halaman A-155.

<sup>49</sup> Suwartono, Christiany, Moningka, Clara., "Pengujian Validitas dan Skala Identitas Sosial" *Jurnal HUMANITAS* (Vol. 14, No. 2, Tahun 2017), halaman 176-188.

Tabel 3.1 menyatakan hasil, bahwasanya r tabel dengan 40 responden yaitu 0,312. Hasil pengujian validitas instrument melalui *spss version 21*, yaitu:

Tabel 3. 3 Hasil validitas variabel kemampuan kerja (X1)

**Tabel 3.2**  
**Hasil validitas variabel kemampuan kerja (X1)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,440	0,312	VALID
X1.2	0,359	0,312	VALID
X1.3	0,537	0,312	VALID
X1.4	0,643	0,312	VALID
X1.5	0,510	0,312	VALID
X1.6	0,678	0,312	VALID
X1.7	0,413	0,312	VALID
X1.8	0,650	0,312	VALID
X1.9	0,652	0,312	VALID
X1.10	0,770	0,312	VALID
X1.11	0,520	0,312	VALID
X1.12	0,419	0,312	VALID
X1.13	0,433	0,312	VALID
X1.14	0,388	0,312	VALID
X1.15	0,536	0,312	VALID

Analisis tersebut menunjukkan, bahwa item dari variabel kemampuan kerja dikatakan valid. Skor telah mencapai 0,312, sehingga 15 item pernyataan diatas dapat terbilang valid serta mampu dilanjutka penelitiannya.

Tabel 3. 4 Hasil validitas etos kerja (X2)

**Tabel 3.3**  
**Hasil validitas etos kerja (X2)**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,712	0,312	VALID
X2.2	0,764	0,312	VALID
X2.3	0,476	0,312	VALID
X2.4	0,602	0,312	VALID
X2.5	0,491	0,312	VALID
X2.6	0,651	0,312	VALID
X2.7	0,761	0,312	VALID
X2.8	0,676	0,312	VALID

Analisis tersebut menunjukkan, bahwa item dari variabel etos kerja diatas dapat dikatakan valid. Skor telah mencapai lebih dari 0,312, dengan itu 8 item pernyataan di atas bisa dikatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3. 5 Hasil validitas produktivitas kerja (Y)

**Tabel 3.4**  
**Hasil validitas produktivitas kerja (Y)**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,782	0,312	VALID
Y.2	0,750	0,312	VALID
Y.3	0,818	0,312	VALID
Y.4	0,916	0,312	VALID
Y.5	0,796	0,312	VALID

Hasil diatas menunjukkan, bahwasanya item dari variabel produktivitas kerja terbilang valid. Hal ini di karenakan hasil memenuhi lebih dari 0,312, dengan itu 5 item dikatakan absah serta mampu dilanjutkan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suwartono dan Moningka berpendapat bahwa reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberi hasil yang sama ketika dijalankan kembali perkiraan pada yang tidak beda dalam waktu yang tidak sama.<sup>50</sup> Sedangkan menurut Suhar Janti yang mengutip pendapat Harrison mengatakan bahwa reliabilitas ialah pengukuran yang memperlihatkan bahwasanya sebuah peralatan ukuran memiliki tingkat keandalan yang tinggi, diantaranya adalah konsistensi dalam menunjukkan hasil penelitian berdasarkan berbagai waktu apabila variabel yang diamati tidak mengalami perubahan.<sup>51</sup>

Uji reliabilitas dapat dijalankan melalui teknik *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan bertaraf signifikansi 0.05 itu artinya apabila hasil alpha lebih banyak dari hasil r kritis product moment makna instrument penelitian mampu terbilang reliabel.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Suwartono, Christiany, Moningka, Clara “Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial” *Jurnal HUMANITAS* (Vol. 14, No 2, Tahun 2017), halaman 176-188.

<sup>51</sup> Janti, Suhar., “Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan S1/T1 Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen “Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAT) 2014, halaman A-156.

<sup>52</sup> Priyatno, Dwi., *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), halaman 26.

1. Hasil uji reliabilitas pada kemampuan kerja (X1)

Kemampuan kerja terdapat 15 item yang peneliti uji reliabilitas. Hasil daripada pengujian reliabilitas kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Reliability Statistics X1

**Tabel 3.5**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	15

Analisis diatas menunjukkan, bahwa hasil *cronbach's alpha* sejumlah 0,812. Skor r kritis sejumlah 0,312 pada pengujian signifikan 5% serta total 40 responden. Hal tersebut menunjukkan hasil *cronbach's alpha* > 0,312. Dengan demikian, variabel kemampuan kerja telah terbilang reliabel serta bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil uji reliabilitas etos kerja (X2)

Etos kerja terdapat 8 item yang diuji reliabilitas. Hasil pada pengujian ini etos kerja ialah :

Tabel 3. 4 Reliability Statistics X2

**Tabel 3.6**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	8

Analisis diatas memperlihatkan, bahwasanya hasil dari *cronbach's alpha* ialah 0,798. Skor r kritis ialah 0,312 pada pengujian dua sisi signifikansi 5% serta total 40 responden. Hal tersebut menunjukkan *cronbach's alpha* > 0,312. Jadi variabel etos kerja telah terbilang reliabel serta bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

3. Hasil uji reliabilitas produktivitas kerja (Y)



Penulis menjalankan pengujian reliabilitas terhadap produktivitas kerja. Variabel produktivitas kerja memiliki 5 item. Hasil uji reliabilitasnya ialah berikut ini :

Tabel 3. 5 Reliability Statistics Y

Tabel 3.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

Analisis diatas menunjukkan, bahwa hasil *cronbach's alpha* ialah 0,872. Skor r kritis ialah 0,312 pada pengujian dua sisi signifikansi 5% serta total 40 responden. Hal tersebut bisa menunjukkan *cronbach's alpha* > 0,312. Dengan demikian, produktivitas kerja telah terbukti reliabel dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

#### H. Teknik Analisis Data

Muhson berpendapat bahwa teknik analisa data adalah sebuah langkah untuk memecahkan permasalahan dari penelitian setelah semua data yang diperlukan oleh peneliti sudah didapatkan.<sup>53</sup> Jenis analisis data yang diambil peneliti ialah analisis statistic. Peneliti menggunakan analisis statistic karena jenis penelitian yang dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Adapun tujuan dari penggunaan analisis statistic adalah karena peneliti ingin mencari tahu besarnya korelasi antar semua variabel yang diuji oleh peneliti. Pengujian analisis yang dipergunakan peneliti ialah :

a. Uji asumsi klasik atau normalitas data

Uji normalitas ialah uji data guna melihat residualnya berdistribusi.<sup>54</sup> Data yang terdistribusi dengan normal akan meminimalkan kemungkinan bias. Normalitas distribusi data di tentukan dengan memerlukan uji *Kolmogrov-Smirnov Test* melalui *SPSS 21 for windows*. Jika hasil *Arsymp. Sig.* suatau variabel memiliki signifikansi lebih dari 5% (> 0,050) maka variabel terdistribusi normal,

<sup>53</sup> Muhson, Ali., *Teknik Analisis Kuantitatif*, halaman 1.

<sup>54</sup> Ajmal As'ad., "Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan", *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 1, No. 1, 2018), halaman 167.

dan apabila hasil *Arsymp. Sig.* sebuah variabel yang kurang dari 5% signifikan (> 0,050) tidak terdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam kutipan Safriansyah, uji multikolinieritas ialah peralatan uji yang dipergunakan guna mengetahui terjadinya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi<sup>55</sup>. Model regresi yang baik tidak ada multikolinieritas. Guna melihat multikolinieritas, nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) bisa digunakan menjadi *benchmark*. Apabila hasil *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF >10 jadi dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas pada penelitian ini.<sup>56</sup>

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Priyatno merupakan uji normalitas dalam suatu model regresi, apakah nilai residual berdistribusi normal. Cara menilai terjadinya heteroskedastisitas bisa terlihat dari bentuk suatu pola dalam *scatterplot*. Namun, jika tidak adanya pola yang nyata dan sebaran titik terdistribusi di sekitar nol dalam sumbu Y, jadi tidak ada heteroskedastisitas.<sup>57</sup>

d. Uji regresi linier berganda

Teknik analisis regresi yang dipergunakan peneliti ialah regresi linier ganda. Sugiyono menjelaskan, bahwasanya regresi ini dipergunakan untuk memperkirakan bagaimana kondisi variabel dependen, apabila kedua variabel independen menjadi faktor predictor (nilai yang naik turun)<sup>58</sup> Yang mana variabel kemampuan kerja serta etos kerja di dalam menggambarkan variabel terikat yakni produktivitas kerja, dengan demikian dapat digunakan rumus persamaan regresi berganda berikut ini :

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

---

<sup>55</sup> Safriansyah dan Muh. Rezjy Naim., “Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penganggulangan Bencana Kabupaten Majene”, *Manajemen IKM* (vol, 14, No. 1, 2019), halaman 64.

<sup>56</sup> Friska Aprilia., “Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”, *JOM Fekon* (Vol. 4, No. 1, 2017), halaman 95.

<sup>57</sup> Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong., “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol, 3, No. 2, 2015), halaman 643

<sup>58</sup> Sugiyono., “Memahami Penelitian Kualitatif”, Alfabeta, Bandung: 2012.

Y = Produktivitas Kerja  
a = Nilai Konstanta  
b1-b2 = Koefisien Regresi  
X1 = Kemampuan Kerja  
X2 = Etos Kerja  
e = Eror



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **1. Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung**

Kementerian Agama ialah salah satu dari jajaran Kementerian di Indonesia. Kementerian Agama terbentuk dengan proses yang panjang. 4 hari setelah kemerdekaan, dirumuskan Menteri-menteri yang akan dibentuk dengan tugas-tugasnya yang dipersiapkan dari sub panitia yaitu Soebardjo, Soetardjo, dan Kasman Singodimedjo. Laturhari merasa berat dengan terbentuknya pemerintahan agama karena ia tidak tahu siapa calon Menteri Agama yang akan diterima oleh seluruh agama di Indonesia. Disaat tersebut diputuskan supaya permasalahan agama tidak digabung dengan masalah kenegaraan serta negara tidak akan ikut campur dengan urusan keagamaan.

BPKNIP atau Badan Proklamasi Kemerdekaan Komite Nasional Indonesia Pusat disaat tersebut ialah parlemen penyelenggaraan sidang pleno di Fakultas Kedokteran Universitas Indonesiaia Salemba Jakarta 24-28 November 1945. Sidang ini turut hadir dari Presiden, Wakil Presiden serta mengeri dan utusan KNI seluruh wilayah Indonesia. Sesudah pemerintah mengumumkan informasi didalam forum dan dibicarakan persepsi dasar para wakil KNI wilayah, wakil KNI, karesidenan Banyumas yang meliputi KH. Abu Dardiri serta M. Seokoso Wiejo Saputro beserta KH. Saleh Saudi sebagai juru bicara mengusulkan agar Indonesia hendaknya membentuk Kementerian Agama secara mandiri dan tidak menyerahkan urusan agama pada Menteri Pendidikan.

Usulan itu memperoleh penyambutan serta dorongan secara pujian oleh anggota BPKNIP serta pula memperoleh dorongan penuh oleh utusan daerah meliputi Bogor (Muh. Nasir, Dr. Mawardi, Dr. Marzuki Mahdi dan N. Kartosudarmo). Usulan dari anggota BPKNIP tersebut sebagai pembuktian bahwasanya terdapat Kementerian Agama Indonesia yaitu harapan semua warga Indonesia. Kementerian RI ialah pembuktian bahwasanya Indonesia bukan hanya negara sekuler serta menjadi penerapan Pancasila sila pertama maupun ketetapan pasal 29 UUD 1945. Motivasi

kementerian agama ialah guna penyaluran aspirasi agama, menampung, meningkatkan dan pembinaan umat agama di Indonesia.

Kelanjutan terbentuknya kementerian agama disahkan dari ketentuan pemerintah nomor: I/SD, tanggal 3 Januari 1946 tepatnya pada tanggal, 24 Muharram 1364 H serta menteri agama pertama ialah H. Rosyidi, BA. Guna pedoman kelanjutan diwujudkan dari menteri agama no. 6 tahun 1956, di tanggal 1 Maret 1956 yang menentukan bahwasanya 3 Januari 1946 menjadi hari jadi Kemenag RI. Lalu, pada rencana memperingati hari jadi Kementerian Agama yang ke- 34 dikenal sebagai “Hari Amal Bakti Departemen Agama” yang disebut HAB DEPAG.

Prinsip pihak pendiri organisasi selalu ditingkatkan serta mewariskannya pada generasi selanjutnya ialah motto “Ikhlas Beramal” yang dijaga pada Departemen Agama. Motto ini dilatarbelakangi dari sikap pemmpin serta semua anggota depag di awal terbentuknya yang mempunyai perilaku, sifat umum yang didasarkan dari sistem nilai dan dihayati untuk pelaksanaan tugas. Sifat tersebut yakni “sederhana, ikhlas, berpandangan jauh ke depan, populis serta menjadi anggota pejuang dan memiliki kejiwaan persatuan hingga kesatuan”. Semenjak itu Kantor Kementerian Agama terbentuk di tiap-tiap Kabupaten/Kota salah satunya di Tulungagung.

Kantor Kementerian Agama Tulungagung merupakan Kementerian Agama yang terletak di Tulungagung. Gedung Kemenag Kabupaten Tulungagung dibangun dengan DIP ditahun 1981 sampai 1982. Menteri Agama bapak H. Alamsjah Raturperwiranegara resmi mengesahkan berdirinya Kantor Kemenag Tulungagung. Kantor Kemenag Tulungagung disahkan di tanggal 21 April 1982. Tempat Kantor Kemenag Tulungagung terletak di Jl. Pahlawan gang III No. 2, Rejoagung, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66229.

## 2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

### a. Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

“Terciptanya masyarakat Kabupaten Tulungagung yang taat agama, cerdas, rukun, serta sejahtera jasmani rohani guna upaya menciptakan Indonesia yang berdaulat, kemandirian serta pribadi yang berasaskan tolong-menolong.”

### b. Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

1. Mengembangkan tingkat paham serta pengalaman ajaran agama

2. Pemantapan rukun antar intra maupun umat agama
  3. Penyediaan layanan kehidupan agama yang rata serta memiliki kualitas
  4. Mengembangkan manfaat serta kapasitas mengelola daya ekonomi keagamaan
  5. Menciptakan pengelolaan ibadah haji maupun umrah yang memiliki kualitas serta akuntabilitas
  6. Mengembangkan saluran serta kapasitas pendidikan umum ciri agama, pendidikan agama, dalam pendidikan umum serta keagamaan
  7. Menciptakan manajemen pemerintah yang memiliki kebersihan, terpercaya serta akuntabel
3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung
    1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung
    2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
    3. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah
    4. Kasi Pendidikan Agama Islam
    5. Kasi Pendi & Potren
    6. Kasi Haji & Umrah
    7. Kasi Binmas Islam
    8. Penyelenggaraan Syari'ah
    9. Kelompok Jabatan Fungsional

## **B. Penyajian Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Sesudah melakukan uji validitas serta realibilitas, penulis kemudian menjalankan pengujian asumsi klasik. Hal itu dijalankan agar keseluruhan populasi terwakilkan pada data sampel yang sudah terolah. Uji asumsi klasik ialah :

#### a). Uji Normalitas

Uji normalitas bertukar agar melihat apakah data itu termasuk distribusi normal. Uji *Kolmogrov-smirnov* adalah dipergunakan sebagai pengujian dan tingkat signifikansinya adalah  $> 0,05$ . Berikut ialah menunjukkan hasil pengujian normalitas :

Tabel 4. 1 Kolmogorov-Smirnov Test

**Tabel 4.1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11743987
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,905
Asymp. Sig. (2-tailed)		,385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil analisis di atas bisa ditarik kesimpulannya, bahwasanya hasil pengujian normalitas mempunyai signifikansi variabel adalah  $0,385 > 0,05$ . Jadi, kemampuan kerja, etos kerja, dan kemampuan kerja termasuk variabel yang berdistribusi normal .

b). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah pengujian yang berguna melihat suatu korelasi dalam regresi variabel independen. Uji multikolinieritas memiliki ketetapan yaitu tidak adanya multikolinieritas. Analisa ini memanfaatkan VIF dan tolerance yang berguna untuk membuktikan multikolinieritas dalam uji regresi. Jika regresi variabel independen mempunyai  $VIF < 10$  &  $tolerance > 0,10$ , maka dinyatakan terhindar dari multikolinieritas. Dibawah ini yakni hasil pengujian multikolinieritas :

Tabel 4. 2 Coefficients

**Tabel 4.2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KEMAMPUAN KERJA	,682	1,466
ETOS KERJA	,682	1,466

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

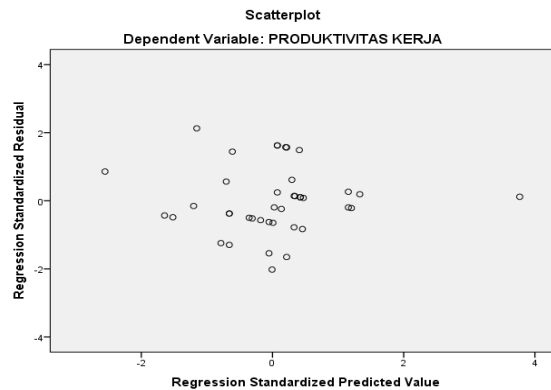
Hasil dari analisis tabel 4.2 bisa ditarik kesimpulannya, bahwa variabel kemampuan kerja mendapatkan hasil tolerance  $0,682 > 0,10$  dan VIF  $1,466 < 10$ . Sedangkan, variabel etos kerja mendapatkan nilai tolerance  $0,682 > 0,10$  dan VIF  $1,466 < 10$ . Dengan demikian, variabel independent tidak mempunyai gejala multikolinearitas.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah guna menguji hasil perbedaan bentuk daripada residual pada keseluruhan penelitian. Jika hasilnya menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka bentuk regresi dapat dinyatakan benar. Hal tersebut bisa dilihat dalam grafik *scatterplot*. Apabila dalam hasil tidak membuat gambar atau hanya titik-titik terpencar jauh pada angka nol, maka dengan demikian dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan SPSS ver 21.



**Gambar 4. 1 Uji Scatterplot**



Hasil di atas membuktikan, bahwasanya titik terpecah menjauh dari angka 0 dan tidak membentuk sebuah gambar. Jadi, hal tersebut menjawab hasil asumsi klasik dalam pengujian regresi. Kesimpulannya yaitu tidak ada heteroskedastisitas. Selain *scatterplot*, juga ada pengujian gletjer. Pengujian tersebut adalah uji guna untuk uji heteroskedastisitas. Tujuan dari gletjer untuk melihat heteroskedastisitas melalui uji regresi terhadap nilai AbsRes (*Absolut Residual*) pada variabel bebas. Jika nilai probabilitasnya sig. > 0,05, jadi tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. 3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
KEMAMPUAN KERJA	,434
EOS KERJA	,505

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Pada tabel 4.3 menunjukkan, bahwasanya hasil dari pengujian heteroskedastisitas glejser untuk menguatkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemampuan kerja bernilai sig. 0,434 > 0,05. Etos kerja bernilai sig. 0,50 > 0,05. Jadi, model regresi yang dipergunakan ini tidak ada gejala heteroskedastisitas hingga mampu untuk dipergunakan sebagai uji berikutnya.

### C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yakni pengujian yang dibutuhkan guna menguji korelasi antar variabel berdasar linier. Uji ini mampu sebagai memprediksi hasil variabel dependen dari dasar variabel independen. Di bawah ini ialah hasil uji regresi linier berganda yaitu :

#### a. Descriptive Statistic

Tabel 4. 4 Descriptive Statistics

**Tabel 4.4**  
**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
KEMAMPUAN KERJA	40	55,60	4,903
ETOS KERJA	40	32,60	2,881
PRODUKTIVITAS KERJA	40	21,40	2,296
Valid N (listwise)	40		

Dari tabel “*Descriptive Statistic*” bahwa menunjukkan hasil data dari rata-rata setiap variabel. Rata-rata kemampuan kerja yaitu 55,60. Rata-rata variabel etos kerja yaitu 32,60. Rata-rata variabel produktivitas kerja yaitu 21,40. Sedangkan, simpangan baku kemampuan kerja 4,903. Simpangan baku etos kerja 2,881. Dan simpangan baku produktivitas kerja 2,296.

#### b. Correlations

Peneliti memilih korelasi Pearson ialah “*Pearson product moment*”. Korelasi Pearson adalah salah satu alat uji statistic. Korelasi Pearson mempunyai fungsi sebagai uji hipotesis asosiatif pada kedua variabel yang mengukur hipotesis asosiatif pada kedua variabel yang mempunyai data skala interval.

Tabel 4. 5 Correlations

**Tabel 4.5  
Correlations**

		KEMAMPUAN KERJA	ETOS KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
KEMAMPUAN KERJA	Pearson Correlation	1	,564**	,352*
	Sig. (2-tailed)		,000	,026
	N	40	40	40
ETOS KERJA	Pearson Correlation	,564**	1	,331*
	Sig. (2-tailed)	,000		,037
	N	40	40	40
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	,352*	,331*	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,037	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 1. Signifikansi

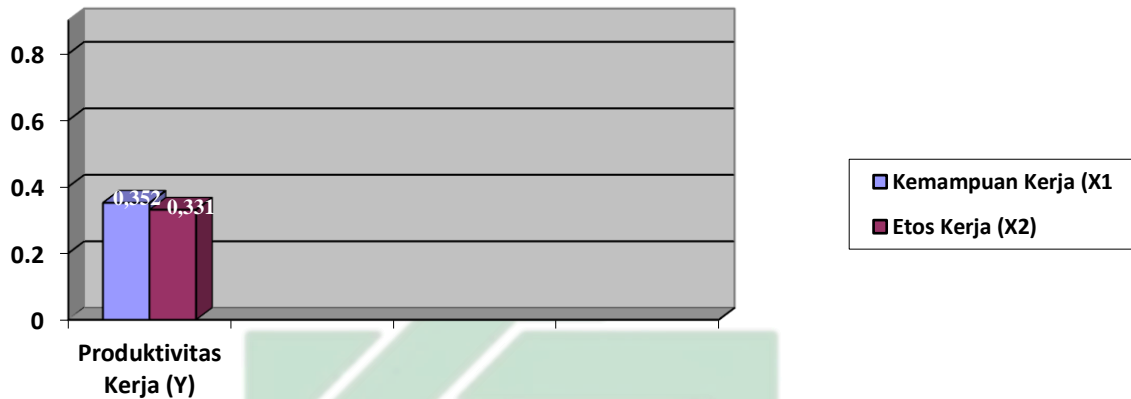
Tabel 4. 6 Signifikansi

Sig. (1-tailed)		
No	Variabel X	Variabel Y (Produktivitas Kerja)
1	Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,000
2	Etos Kerja (X <sub>2</sub> )	0,000

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan “SPSS Versi 21 for windows” dinyatakan bahwasanya adanya signifikan sebesar 0,000 pada variabel kemampuan kerja pada produktivitas kerja. Signifikansi pada variable etos kerja ialah sebesar 0,000. Hasil ini bisa dilihat bahwasanya signifikansi pada dua variabel  $< p \text{ value } (0,05)$ .

### 2. Nilai Hubungan “Pearson Correlation”

Grafik 4. 1 Hubungan Pearson Correlation



Tabel “*Correlations*” menyimpulkan bahwa hubungan antar variabel. Nilai korelasi X1 dan Y adalah sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang rendah atau lemah secara positif. Hasil korelasi X2 dan Y senilai 0,331. Hal itu menyatakan ada hubungan yang rendah secara positif.

Tabel 4. 7 Makna Nilai Product Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/ lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/ Kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

c. Variable Entered

Tabel 4. 8 Variables Entered/Removed

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOS KERJA, KEMAMPUAN KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS  
KERJA

b. All requested variables entered.

Tabel “*Variable Entered/Removed*” yaitu, menjelaskan mengenai seluruh data variabel telah dimasukkan agar diolah.

d. Model Summary

Tabel 4. 9 Model Summary

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 <sup>a</sup>	,150	,104	2,17391

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Tabel “*Model Summary*” yaitu menginformasikan mengenai hasil R. Besaran koefisien regresi dari hasil R antara kemampuan kerja (X1) serta etos kerja (X2) pada produktivitas kerja (Y), ialah sejumlah 0,387 (rendah/lemah). R square sejumlah 0,150 atau kontribusi 0,150 x 100%. Hal ini memperlihatkan bahwasanya kemampuan kerja (X1) serta etos kerja (X2) mendapatkan kontribusi untuk mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar 15,0% dan 85% yang dipengaruhi dari variabel lain.

e. *Standar Error Of Estimates (SEE)*

Tabel 4. 10 Standar Error Of Estimates

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
KEMAMPUAN KERJA	40	55,60	4,903
ETOS KERJA	40	32,60	2,881
PRODUKTIVITAS KERJA	40	21,40	2,296
Valid N (listwise)	40		

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 <sup>a</sup>	,150	,104	2,17391

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Tabel “*Standar Error of Estimates (SEE)*” mempunyai hasil senilai 2,17391 dalam variabel terikat. Tabel SEE berfungsi untuk digunakan untuk uji regresi yang dapat dipergunakan menjadi predictor. Proses melihat hasil tersebut ialah melakukan perbandingan hasil SEE dan simpangan baku variabel dependent. Simpangan baku wajib lebih besar dari SEE. Nilai simpangan baku sebanyak 2,296. Hasil ini menunjukkan bahwasanya simpangan baku bisa dinyatakan lebih besar dari SEE. Hal ini bisa memperlihatkan, bahwasanya metode regresi ini dapat dibuat menjadi predictor “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”.

f. Anova

Tabel 4. 11 Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,741	2	15,371	3,252	,050 <sup>b</sup>
	Residual	174,859	37	4,726		
	Total	205,600	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Tabel “*Anova*” mempunyai fungsi guna mendorong intepretasi bahwasanya korelasi kemampuan kerja ialah signifikan. Hal tersebut bisa dinyatakan dari total F yaitu 3,252 dan melihat hasil (*p value* < 0,05). Total *p value* dalam tabel Anova ialah 0,000 < 0,05. Hal ini bisa memperlihatkan adanya korelasi sangat signifikan.

g. Coefficients

Tabel 4. 12 Coefficients

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,043	4,473		2,245	,031
	KEMAMPUAN KERJA	,113	,086	,242	1,318	,196
	ETOS KERJA	,155	,146	,195	1,061	,296

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Tabel *Coefficient* yaitu tabel yang digunakan untuk menjelaskan persamaan garis dalam regresi berganda. Terdapat rumusnya yakni:

$$Y: a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y: 10,043 + 0,113 x_1 + 0,155 x_2$$

Hal ini bisa diartikan bahwa, apabila kemampuan kerja = ( $X_1 = 0$ ), Etos Kerja = ( $X_2 = 0$ ), maka produktivitas kerja senilai 10,043.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Hasil uji regresi pada variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja yakni terdapat pengaruh atau signifikan. Hasil ini bisa terlihat dalam tabel "*correlations*" kolom "*sig*" bagian kemampuan kerja. Berdasarkan dari uji hipotesis, berikut ini:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau membuktikan tidak signifikan
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau membuktikan signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Ada hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

$H_0$  : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Dari tabel "*correlations*" memperlihatkan "*p value*" dalam konstanta senilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Maka dari itu, nilai *p value* (*sig*) variabel kemampuan kerja mendapat hasil yang signifikan.

Dari penjelasan tersebut bisa di simpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Maka adanya pengaruh variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Hasil uji regresi variabel etos kerja pada produktivitas kerja menyatakan, bahwasanya adanya pengaruh atau signifikan. Hasil ini bisa terlihat dalam tabel "*correlations*" kolom "*sig*" bagian etos kerja. Berdasarkan dari uji hipotesis, yakni :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau memperlihatkan tidak signifikan
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau memperlihatkan adanya signifikansi

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_1$  : Ada hubungan atau pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

$H_0$  : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Dalam tabel “*correlations*” memperlihatkan *p value* dalam konstanta senilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini memperlihatkan hasil *p value (sig)* variabel etos kerja mendapat hasil yang signifikan.

Dari penjelasan tersebut bisa di simpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Maka adanya pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

### 3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Uji secara simultan adalah hasil pengujian yang dijalankan secara bersamaan. Cara mengetahui hasil uji dengan simultan bisa terlihat dari tabel “*Anova*” kolom “*sig*” dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini adalah :

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil tabel “*Anova*” nilai “*sig*” dan total *p value*  $0,000 < 0,05$  memperlihatkan, bahwa kemampuan kerja dan etos kerja pada produktivitas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Maka  $H_0$  ditolak dan adanya pengaruh



kemampuan kerja serta etos kerja pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. Prediksi Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Dalam uji regresi linier berganda “*Standart Error Of Estimates (SEE)*” mempunyai hasil senilai 2,17391. Fungsi pada tabel SEE, yakni guna pengujian regresi secara baik dan dapat dipergunakan menjadi predictor. Perbandingan nilai simpangan baku hendaknya lebih besar dari nilai SEE. Total simpangan baku pada variabel dependent ialah 2,296.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa total nilai simpangan baku lebih besar dari nilai SEE. Kesimpulan hasil data ini, dinyatakan bahwasanya kemampuan kerja dan etos kerja dapat sebagai predictor tingkat produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Simultan dan Parsial.

a. Pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivis kerja secara simultan.

Hasil dari uji secara simultan ialah hasil pengujian yang dijalankan untuk uji variabel secara bersamaan. Cara mengetahui hasil uji dengan bersamaan bisa dilihat dalam tabel “*Anova*” kolom “*sig*”. *p value*. Hipotesis penelitiannya adalah :

H1 : Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan pada tabel “*Anova*” nilai “*sig*” dan total *p value*  $0,000 < 0,05$  memperlihatkan, bahwa kemampuan kerja serta etos kerja pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Maka H0 ditolak dan adanya pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Berikut pemaparan tentang korelasi kemampuan kerja serta etos kerja berpengaruh pada produktivitas kerja yang mampu memperkuat analisa data di atas.

Robbins berpendapat, bahwasanya kemampuan kerja ialah kapasitas yang ada di setiap individu dan berkaitan dengan tingkatan keberhasilan dirinya dalam melakukan pekerjaan.<sup>59</sup> Kemampuan dapat berarti sifat yang dimiliki oleh seseorang, baik dari bawaan atau keterampilan dari pembelajaran. Keterampilan tersebut dapat digunakan oleh karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dari organisasi. Pegawai yang mampu memenuhi pekerjaan secara baik berarti karyawan yang mampu mewujudkan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan tersebut merupakan bentuk etos kerja karyawan di perusahaan. Hal itu dikarenakan, etos kerja merupakan dedikasi pegawai pada pekerjaannya. Dedikasi tersebut dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam bekerja, serta semangat tinggi karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi.<sup>60</sup>

Karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik bisa terlihat melalui kebiasaannya dalam organisasi. Kebiasaan baik karyawan tersebut dapat meliputi sikap disiplin, sabar, tanggung jawab dan tekun yang didasarkan dalam kode etik organisasi. Karyawan yang tidak mempunyai etos kerja yang baik tentu dapat merasakan beban dari semua tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Hal ini akan menghambat produktivitas organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan.<sup>61</sup> Maka dari itu, tingkat kemampuan kerja serta etos kerja akan berdampak pada tingkatan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

- b. Pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.  
⇒ Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan besarnya *p value* dari kemampuan kerja yakni  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, bahwasanya  $H_0$  ditolak dan kemampuan kerja bernilai signifikan. Dapat ditarik kesimpulannya, bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

---

<sup>59</sup> Robbins, S. P (2008). “Perilaku Organisasi Edisi ke-12”, Jakarta: Salemba Empat

<sup>60</sup> Made Siska Dwi Jayanthi dan Ni Nyoman Suryani, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, (Vol. 16, No. 01, 2018), hal. 55.

<sup>61</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”, *Jurnal Among Makarti*, (Vol. 11, No 01, 2018), hal 33.

Nilai signifikan tersebut juga diperkuat berdasarkan indikator kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Robbins dalam Ardian menjelaskan, bahwasanya kemampuan kerja ialah daya tampung seseorang guna melakukan tugas-tugas pada suatu pekerjaan.<sup>62</sup> Apabila individu memiliki kemampuan kerja yang besar, dia akan semangat guna menjalankan tugasnya. Apabila seseorang semangat untuk bekerja, maka akan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Jika banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan, maka organisasi akan mengalami keberhasilan. Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh hasil, bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang mempunyai nilai sig. 0,000.

⇒ Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan besaran *p value* dari etos kerja yakni  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, bahwasanya  $H_0$  ditolak serta etos kerja bernilai signifikan. Dapat ditarik kesimpulannya, bahwa etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Nilai signifikan tersebut juga diperkuat berdasarkan indikator etos kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sinamo berpendapat dalam Saleh dan Utomo bahwasanya etos kerja ialah sekumpulan kinerja positif yang bersumber dari rasa sadar, yakin, dan berkomitmen.<sup>63</sup> Etos kerja mampu mempengaruhi kualitas produktivitas kerja seseorang. Jika seseorang mempunyai kesadaran atas tanggung jawabnya, keyakinan terhadap kemampuannya, dan berkomitmen untuk memberikan performa yang terbaik, maka orang tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh hasil, bahwa etos kerja mempunyai nilai sig. sebesar 0,000.

## 2. Nilai hubungan antara Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Simultan dan Parsial.

---

<sup>62</sup>Ardian, Noni, “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB” *JURNAL Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* (Vol 4, No 2, 2019), 125-126.

<sup>63</sup>Saleh, Abdul Rachman, Utomo, Hardi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” *Among Makarti* (Vol 11, No 21, 2018), 29.

- a. Nilai hubungan antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Nilai hubungan bisa dilihat dalam tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai hubungan ini memperlihatkan, bahwasanya kemampuan kerja serta etos kerja mendapatkan hasil sebanyak 0,387. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang rendah dari variable bebas ke variable terikat. Dalam tabel makna korelasi yang menyatakan bahwasanya kekuatan korelasi 0,20 sampai 0,39 mengartikan bahwa nilai hubungannya rendah dari suatu variable.

Sedangkan variable kemampuan kerja serta etos kerja berpengaruh pada produktivitas kerja sejumlah 0,387 (kontribusi 0,150 x 100%). Hasil ini memperlihatkan adanya nilai kontribusinya sebanyak 15,0%. Dengan demikian nilai 85% dari sisanya ada pada variable lainnya. Hasil kontribusi tertinggi didapatkan oleh variable kemampuan kerja dan etos kerja pada produktivitas kerja. Artinya, hasil dari nilai korelasi yang rendah. Hal tersebut sebab semua responden yang mengisi angket ialah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Kemampuan kerja dan etos kerja dasarnya adalah bagian dari faktor produktivitas kerja. Jadi, variable kemampuan kerja serta etos kerja tidak jauh dari hal yang berpengaruh pada produktivitas kerja dikarenakan mempunyai hasil kontribusi senilai 15,0%.

- b. Nilai hubungan antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

⇒ Nilai hubungan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

Pada tabel “*Correlations*” memperlihatkan adanya hubungan antar kemampuan kerja pada produktivitas kerja. Hasil korelasi kemampuan kerja dan produktivitas kerja senilai 0,352 dan hasil signifikan senilai 0,000. Maka bisa dibuktikan adanya hubungan yang rendah (arah positif) serta signifikan ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Maka bisa dinyatakan bahwa variable kemampuan kerja mempunyai korelasi yang rendah serta signifikan ( $p \text{ value} 0,05$ ) pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Pernyataan diatas diperjelas pada tabel kekuatan hubungan bernilai 0,20 hingga 0,39 yang artinya hubungan mempunyai arti rendah/lemah. Bukti hasil ini bisa dilihat pada analisa yang sudah penulis lakukan. Hubungan antar variabel kemampuan kerja terhadap

produktivitas kerja 0,352 yang artinya rendah/lemah. Terdapat juga pemaparan yang mendorong analisis di atas berikut ini.

Robbins mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan daya tampung yang ada di tiap seseorang guna menjalankan berbagai pekerjaannya.<sup>64</sup> Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dengan kegiatan-kegiatan seperti berfikir, melakukan analisa, memahami suatu objek, atau mengambil kesimpulan dari suatu fenomena. Kemampuan fisik ialah keahlian yang dibutuhkan guna menjalankan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi tubuh manusia seperti stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan. Kinerja suatu pegawai diharapkan menjadi baik jika pegawainya mempunyai kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pemaparan dari para ahli diatas maka bisa disimpulkan bahwasanya, kemampuan individu yang tinggi dapat berdampak pengaruh pada kualitas pekerja.

Pada hasil dari aplikasi SPSS, kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang besarnya 3,52%. Selain itu, selisish presentase pengaruhnya 85% yang dimiliki oleh variabel lain. Jadi, kemampuan kerja untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

⇒ Nilai hubungan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja

Pada tabel “*Correlations*” memperlihatkan adanya korelasi antara variabel etos kerja dan produktivitas kerja senilai 0,331 dan hasil signifikansi senilai 0,000. Maka dapat menunjukkan adanya hubungan yang rendah (arah positif) serta signifikan ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwasanya variable etos kerja memiliki hubungan yang rendah serta signifikan ( $p \text{ value} 0,05$ ), pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan pada tabel menunjukkan kekuatan hubungan bernilai 0,20 hingga 0,39 yang artinya hubungan mempunyai arti rendah dari suatu variable. Bukti hasil ini bisa dilihat pada analisa yang sudah penulis lakukan. Hubungan antar variabel etos kerja pada produktivitas kerja 0,331 yang artinya rendah.

---

<sup>64</sup> Robbins, S.P (2008). “Perilaku Organisasi Edisi Ke-12”, Jakarta: Salemba Empat

Terdapat pemaparan yang mendorong hasil di atas yaitu berikut ini. Etos kerja ialah sikap yang timbul dari keinginan serta pemahaman pada diri seseorang yang dipahami dari suatu sistem orientasi nilai budaya pada pekerjaan. Jansen dalam Rahayu berpendapat bahwasanya etos kerja ialah perilaku yang unik yang dimiliki oleh sebuah kelompok ataupun organisasi yang mencakup motivasi, ciri khas, ideology, kode etik, dan standar.<sup>65</sup> Etos kerja pada sebuah organisasi merupakan sesuatu yang tidak bisa ada dengan sendirinya, namun merupakan sesuatu yang harus diusahakan secara tekun dengan prosedur yang teratasi dan mengikutsertakan seluruh SDM serta peralatan pendorong lainnya.

Pada hasil dari aplikasi SPSS, etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang besarnya 3,31%. Selain itu, selisih presentase pengaruhnya 85% yang dimiliki oleh variabel lain. Jadi, etos kerja untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Nilai hubungan tertinggi atau terdominan antara Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Pada tabel "*Correlation*" memperlihatkan bahwa data mengenai hubungan antar variabel kemampuan kerja dan etos kerja pada produktivitas kerja. Nilai hubungan kemampuan kerja pada produktivitas berjumlah 0,352 serta *p value (sig.)* sebesar 0,000 (*p value* < 0,05). Pada hasil itu dapat dinyatakan variabel kemampuan kerja bernilai hubungan yang tinggi serta signifikan pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Nilai hubungan etos kerja pada produktivitas kerja sebesar 0,331 dan *p value (sig.)* senilai 0,000 (*p value* < 0,05). Hal itu berarti kemampuan kerja memiliki nilai hubungan tertinggi pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Dari pemaparan diatas, bisa diperjelas pada tabel kekuatan hubungan yang memperlihatkan hubungan antar variable. Artinya, variable kemampuan kerja dan etos kerja mempunyai nilai hubungan yang terdominan pada produktivitas kerja ialah

---

<sup>65</sup> Indah Dwi Rahayu, 2017., "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43. No 1, 1-9.

kemampuan kerja. Kemampuan kerja memberikan pengaruh sebanyak 35,2% terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. Prediksi Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Tabel “*Standart Error Of Estimates (SEE)*” mempunyai nilai sebanyak 2,17391 oleh variabel dependen. Fungsi pada tabel SEE, merupakan guna menguji regresi secara baik yang dapat dilakukan menjadi predictor. Cara melihat hasil tersebut ialah melalui perbandingan nilai simpangan baku variabel dependen dan SEE. Simpangan baku harus lebih besar dari SEE. Nilai simpangan baku sebanyak 2,296. Hasil ini memperlihatkan, bahwasanya simpangan baku dinyatakan lebih besar dari SEE. Hal ini bisa membuktikan, bahwasanya metode regresi tersebut dapat dijadikan prediktor “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”. Dengan demikian, pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung harus mengembangkan adanya kemampuan kerja dan etos kerja secara efektif dan efisien agar produktivitas kerja dapat memberikan peningkatan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan pemaparan mengenai Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, maka peneliti dapat menyimpulkan, berikut ini :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Simultan dan Parsial.

a. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Simultan

Hasil penelitian bisa dilihat pada tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwasanya hasil signifikansi variabel kemampuan kerja serta etos kerja pada variabel produktivitas kerja ialah *p value*  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut maka  $H_0$  ditolak dan adanya pengaruh antar variable kemampuan kerja serta etos kerja pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Parsial

- Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan jumlah “*p value*” dalam konstanta senilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini menyatakan hasil *p value (sig.)* kemampuan kerja mendapatkan nilai signifikan. Maka terdapat pengaruh antara kemampuan kerja pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

- Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan jumlah “*p value*” dalam konstanta senilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini menyatakan hasil *p value (sig.)* etos kerja mendapatkan nilai signifikan. Maka terdapat pengaruh etos kerja pada produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.



2. Nilai Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Secara Simultan dan Parsial.

a. Nilai Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Simultan

Dalam tabel “*Summary*” menyatakan data tentang hasil R. Besaran koefisien regresi di hasil R antara variable Kemampuan Kerja dan Etos Kerja pada Produktivitas Kerja, yaitu berjumlah 0,387. Hasil ini menyatakan terdapat signifikan yang rendah dan ditunjukkan dari variabel bebas pada variabel terikat. Penjelasan diatas didorong oleh tabel yang memaparkan tentang kekuatan suatu korelasi 0,20 hingga 0,39 yang mempunyai arti rendah antar hubungan variable.

Kemampuan Kerja dan Etos Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja sebanyak 0,387 atau berkontribusi (15,0 x 100%). Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya, kemampuan kerja serta etos kerja mendapatkan kontribusi atau sumbangan dalam mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 15,0% dan 85% yang dipengaruhi dari variabel ataupun faktor-faktor lain.

b. Nilai Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Parsial

- Nilai Hubungan Antara Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan data mengenai hubungan antar kemampuan kerja pada produktivitas kerja. Hasil dari korelasi antara kemampuan kerja pada produktivitas kerja sebesar 0,352. Sedangkan *p value* mempunyai nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka kemampuan kerja memiliki nilai hubungan yang rendah. Variable kemampuan kerja juga bernilai signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

- Nilai Hubungan Antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel “*Correlations*” menyatakan data mengenai korelasi antara etos kerja pada produktivitas kerja. Hasil korelasi antara etos kerja dan produktivitas kerja adalah 0,331. Sedangkan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Maka etos kerja memiliki nilai hubungan rendah. Variable etos kerja juga bernilai signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

3. Nilai Hubungan Tertinggi atau Terdominan Antara Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel “*Correlations*” menyatakan hubungan antara setiap variabel. Nilai korelasi kemampuan kerja dan produktivitas kerja berjumlah 0,352 serta nilai p value (signifikan) berjumlah 0,000. Hal ini bisa terbilang, bahwasanya adanya hubungan tinggi (arah positif) serta signifikan (p value < 0,05). Nilai korelasi etos kerja dan produktivitas kerja sejumlah 0,331 serta p value (signifikan) 0,000. Hal ini bisa disimpulkan bahwasanya, ada hubungan tinggi (arah positif) serta signifikan (p value < 0,05).

Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwasanya yang mempunyai hubungan tertinggi atau terdominan antar dua variabel kemampuan kerja maupun etos kerja ialah kemampuan kerja yang berpengaruh sejumlah 0,352%. Oleh karena itu, kemampuan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung memiliki pengaruh yang tinggi pada produktivitas kerja.

4. Prediksi Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Tabel “*Standart Erros Of Estimates (SEE)*” mempunyai nilai sejumlah 2,17391 dari variabel terikat. Fungsi pada tabel SEE, merupakan guna menguji regresi secara baik yang dapat dilakukan menjadi predictor. Cara melihat hasil tersebut ialah melalui perbandingan hasil simpangan baku variabel dependen dan SEE. Simpangan baku wajib melebihi dari SEE. Hasil simpangan baku sebanyak 2,296. Hasil ini memperlihatkan, bahwasanya simpangan baku dinyatakan lebih besar dari SEE. Hal ini bisa membuktikan, bahwasanya metode regresi tersebut dapat dijadikan prediktor “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”.

## **B. Saran**

Hasil penelitian ini bisa dipergunakan menjadi perkembangan wawasan khususnya kemampuan kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan mampu melakukan penelitian lanjut agar bisa mengetahui variable-variable lain yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas kerja, selain kemampuan kerja serta etos kerja. Penulis mengharapkan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan ide-ide gambaran serta memperkuat teori-teori yang digunakan. Selain hal itu, peneliti juga

berharap agar penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki indikator-indikator yang dirasa masih kurang lengkap karena adanya keterbatasan.

Adapun saran atau rekomendasi peneliti untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, diantaranya adalah :

1. Terus mengembangkan produktivitas kerja pegawai dengan melihat kemampuan kerja dan etos kerja yang ada di diri pegawai. Posisi kemampuan kerja serta etos kerja ternyata berpengaruh positif pada produktivitas kerja yang dimiliki anggota di Kantor Kemenag Tulungagung.
2. Sebagai bahan rekomendasi maupun evaluasi manajemen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, maka hal ini mampu diketahui dalam Tabel Frekuensi.

### **C. Keterbatasan Peneliti**

Pada penelitian ini penulis hanya memanfaatkan kuesioner sebagai bahan instrument penelitian. Dalam hal ini, kesimpulan yang diperoleh hanya berdasarkan data hasil pengisian angket atau kuesioner oleh responden. Peneliti juga tidak bisa mengontrol konsistensi responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan pada angket penelitian. Selain itu, peneliti hanya berfokus untuk meneliti kemampuan kerja dan etos kerja pada produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan teori-teori yang mengenai berbagai faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas kerja. Adapun beberapa faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja di penelitian ini yakni, kemampuan kerja dan etos kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing. 2020.
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. *Metode Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Surabaya: Airlangga Universitas Press. 2009. hal. 155.
- Aprilia, Friska. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”. *JOM Fekon*. Vol. 4. No. 1. 2017. hal. 95.
- Ardian, Noni. “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB” *JURNAL Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*. Vol 4. No 2. 2019. 125-126.
- As’ad, Ajmal. “Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan”, *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1. No. 1. 2018. hal.167.
- Cahyadi, Rubby. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung”. *Jurnal Bangka Belitung*: Universitas Bangka Belitung.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Nusa Tenggara Timur: Deepublish. 2019.
- Firmansyah, M. Anang dan Budi W Mahardika. *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish, 2018.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPE Anggota IKAPI. 2011.
- Jayanthi, Made Siska Dwi dan Ni Nyoman Suryani. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 16. No. 01. 2018. hal. 55.
- Johnson, Richard Arvid. *Management, Systems, and Society : An Introduction*. California: Goodyear Publishing. 1976.
- Koentjaraningrat. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia. 1997.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana & Menulis Tesis?*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama. 2009.
- Muhson, Ali. *Teknik Analisis Kuantitatif*.

- Purwanti, Ike Patrisia dan Rr. Erlina dan Habibullah. “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Trakindo Utama Bandar Lampung”,
- Rahayu, Indah Dwi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 43. No 1. 2017. hal. 1-9.
- Saleh, Abdul Rachman dan Hardi Utomo “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang”. *Jurnal Among Makarti*. Vol. 11. No. 01. 2018. hal. 33.
- Saleh, Abdul Rachman dan Hardi Utomo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. *Jurnal* Vol. 11 No. 21. Juli 2018.
- Sinamo, Jansen. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Insitut Dharma Mahardika. 2014.
- Sinuhaji, Effendi. “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”. *Jurnal ISSN 2355-1488*. Vol. 1. No. 1. February 2014.
- Solikah, Ita Trias Setyowati, dan Abadi Sanosra. “Pengaruh *Reward, punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibiru Banyuwangi”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*. Vol. 2. No. 1 Juni 2016.
- Suhar, Janti. “Analisis Validitas dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan S1/T1 Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Gamen”. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAT)*. 2014. hal. A-156.
- Nanang Martono., *Statistik Sosial (teori dan apalikasi program SPSS)*, (Yogyakarta: Gava Medua, 2010), halaman 31-32.
- Nasruddin, Juhana., *Metodologi Penelitian Pendidikan: Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian* (Pantera Publishing, 2019) halaman 26.
- Noni Ardian., “Pengaruh Insentif Berbasis Kinera, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Presatasi Kerja Pegawai UNPAB”, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 4. 2 July 2019

- Nurulloh, Mohammad., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur”, halaman 299.
- Priyatno, Dwi., *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), halaman 26.
- Robbins, S. P (2008). “Perilaku Organisasi Edisi ke-12”, Jakarta: Salemba Empat
- Safriansyah dan Muh. Rezjy Naim., “Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Jinerja Pegawai Kantor Penganggulan Bencana Kabupaten Majene”, *Manajemen IKM* (vol, 14, No. 1, 2019), halaman 64.
- Saleh, Abdul Rachman, Utomo, Hardi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” *Among Makarti* (Vol 11, No 21, 2018), 29.
- Saleh, Abdul Rachman, Utomo, Hardi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” *Among Makarti* (Vol 11, No 21, 2018), 29.
- Saleh, Abdul Rachman, Utomo, Hardi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” *Among Makarti* (Vol 11, No 21, 2018), 29.
- Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong., “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol, 3, No. 2, 2015), halaman 643
- Sinamo, Jansen. (2011). “Delapan Etos Kerja Profesional”, Jakarta: Instituti Dharma Mahardika.
- Soelaiman, Munandar., “Ilmu Sosial Dasar”, PT. Eresco Bandung, 1993.
- Solikah, Ita, Setyowati, Trias, Sanosra, Abadi, “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol 2, No 1, 2016), 92.
- Sugiyono., “Memahami Penelitian Kualitatif”, Alfabeta, Bandung: 2012.
- Sunarsi, Denok., “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan* (Vol 6, No 1, Tahun 2018), halaman 18.
- Susanti, Ike, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan”, *Jurnal Ecobisma* (Vol 6, No 2, tahun 2019), halaman 3.

- Suwanto dan Donni Juni Priansa (2016)., “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis”, Bandung: Alfabeta, halaman 283
- Suwantono dan Donni Juni Priansa. 2016., “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis”, Bandung: Alfabeta, halaman 285
- Suwartono, Christiany, Moningka, Clara “Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial” *Jurnal HUMANITAS* (Vol. 14, No 2, Tahun 2017), halaman 176-188.
- Suwartono, Christiany, Moningka, Clara., “Pengujian Validitas dan Skala Identitas Sosial” *Jurnal HUMANITAS* (Vol. 14, No. 2, Tahun 2017), halaman 176-188.
- Suwartono, Christiany, Moningka, Clara., “Pengujian Validitas dan Skala Identitas Sosial” *Jurnal HUMANITAS* (vol. 14, No. 2, Tahun 2017), halaman 176-188.
- Tony Wijaya., “Metodologi Penelitian Ekonomi, Teori Dan Praktik”, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2013), Hlm 27.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A