



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KIKI AULIA
NPM : 1615310883
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : *ANALISIS EDUCATION, SKILLS AND WORK ETHICS
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN*

MEDAN, MARET 2020

KETUA PROGRAM STUDI

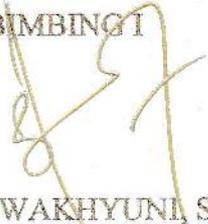

(NURAFRINA SIREGAR SE., M.Si)

DEKAN


(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)



PEMBIMBING I


(EMI WAKHYUNI SE., M.Si)

PEMBIMBING II


(MIFTAH EL FIKRI, SE., M.Si)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *education, skills and work ethics* secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan membagikan daftar pernyataan kepada responden sebanyak 50 responden melalui bantuan program SPSS Versi 17.0, Dari hasil uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} 17,453 > F_{tabel} 2,57$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *education, skills and work ethics* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Dari hasil uji parsial variabel *Education* nilai $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1,67$ dengan signifikan $0,036 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Education* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Variabel *Skills* nilai $t_{hitung} 1,916 < t_{tabel} 1,67s$ dengan signifikan $0,062 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh namun tidak signifikan dari *Skills* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Variabel *Work Ethics* nilai $t_{hitung} 2,418 > t_{tabel} 1,67$ dengan signifikan $0,020 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *Work Ethics* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Besarnya *adjusted R square* sebesar 45,6% variasi Produktivitas Kerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Education, Skills and Work Ethics*, sedangkan sisanya ($100\% - 45,6\% = 54,4\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : *Education, Skills, Work Ethics dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether education, skills and work ethics positively and significantly affect employee work productivity at Panca Budi Development University, Medan. The data collection techniques in this study were conducted using a questionnaire with a list of claims to respondents of 50 respondents through the SPSS Version 17.0 assistance program. From the F test results obtained a F_{count} of $12.734 > F_{table}$ 2.81 and a significantly lower probability of 0.05 ie $0.00 < 0.05$, then the regression model can be accepted that education, skills and work ethics simultaneously and significantly influence work productivity. From the partial variable test results, the educational value of $2.166 > t$ table 1.67 with a significant $0.036 < 0.050$, a significant positive and significant significance of Education Against Employee Work Productivity. Skill Variable t-test value of $1.916 < t$ table 1.67 with a significant $0.62 > 0.050$, meaning that partial does not require significant influence of Skills on Employee Work Productivity. Work Ethics Work ethics tcount $2,418 > t$ table 1,67 with a significant $0.020 < 0.050$, significantly influences the performance significantly and significantly from Work Ethics Against Employee Work Productivity. The adjusted amount of R square of 41.8% variation in Employee Productivity can be explained by the independent variable Education, Skills and Work Ethics, while the rest ($100\% - 41.8\% = 58.2\%$) can be supported by other independent variables.

Keywords : *Education, Skills, Work Ethics and Productivity*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL		
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii	
SURAT PERNYATAAN	iii	
ABSTRAK	v	
ABSTRACT	vi	
KATA PENGANTAR	vii	
DAFTAR ISI	x	
DAFTAR TABEL	xiii	
DAFTAR GAMBAR	xv	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
	C. Rumusan Masalah	11
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
	1. Tujuan Penelitian	11
	2. Manfaat Penelitian	11
	E. Keaslian Penelitian	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	14
	A. Landasan Teori	14
	1. Produktivitas Kerja	14
	a. Pengertian Produktivitas Kerja	14
	b. Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
	2. <i>Education</i>	19
	a. Pengetian Pendidikan	19
	b. Tujuan dan Fungsi Pendidikan	22
	c. Jalur Pendidikan	23
	d. Metode <i>Education</i>	24
	3. <i>Skills</i>	27
	a. Pengertian <i>Skills</i>	27
	b. Tujuan Pengembangan <i>Skills</i>	28
	4. <i>Work Ethics</i>	32
	a. Pengertian <i>Work Ethics</i>	32
	b. Fungsi <i>Work Ethics</i>	34
	c. Teori <i>Work Ethics</i>	34
	d. Indikator <i>Work Ethics</i>	35
	B. Penelitian Sebelumnya	36
	C. Kerangka Konseptual	39
	1. Pengaruh <i>Education</i> Terhadap Produktivitas Kerja	39
	2. Pengaruh <i>Skills</i> Terhadap Produktivitas Kerja	40
	3. Pengaruh <i>Work Ethics</i> Terhadap Produktivitas Kerja	40
	4. Pengaruh <i>Education, Skills, and Work Ethics</i> Terhadap Produktivitas Kerja	41
	D. Hipotesis	42

BAB III	METODE PENELITIAN	43
	A. Pendekatan Penelitian	43
	B. Metode Penentuan Sampel	43
	a. Populasi	43
	b. Sampel	43
	C. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
	1. Lokasi Penelitian	45
	2. Waktu Penelitian	45
	D. Jenis dan Sumber Data	46
	1. Data Primer	46
	2. Data Sekunder	46
	E. Definisi Operasional	46
	F. Teknik Pengumpulan Data	49
	G. Teknik Analisis Data	50
	1. Uji Kualitas Data.....	50
	a) Uji Validitas	50
	b) Uji Reliabilitas	51
	2. Uji Asumsi Klasik	51
	a) Uji Normalitas	51
	b) Uji Multikolinearitas	52
	c) Uji Heteroskedastisitas	53
	3. Model Analisis Regresi Berganda	53
	4. Uji Hipotesis	54
	a) Uji F	54
	b) Uji t	54
	c) Koefisien Determinasi	55
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	56
	A. Hasil Penelitian	56
	1. Gambaran Umum Perusahaan	56
	a. Sejarah Singkat Perusahaan	56
	b. Visi dan Misi Perusahaan	58
	c. Struktur Organisasi	59
	1) Struktur Organisasi	59
	2) Pembagian Tugas	61
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	93
	1. Deskripsi Karakteristik Responden	93
	a. Karakteristik Berdasarkan Usia	93
	b. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	94
	c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	94
	2. Penyajian Data	95
	a. Hasil distribusi variabel X_1	96
	b. Hasil distribusi variabel X_2	102
	c. Hasil distribusi variabel X_3	109
	d. Hasil distirbusi variabel Y	115
	3. Uji Kualitas Data	125
	a. Uji Validitas	125
	b. Uji Reliabilitas	131

4. Uji Asumsi Klasik	132
a. Uji Normalitas Data	132
b. Uji Multikolinearitas	133
c. Uji Heteroskedastisitas.....	134
5. Regresi Linear Berganda	135
6. Uji Hipotesis	136
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	136
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	137
c. Uji Determinasi	138
C. Pembahasan	139
1. Pengaruh Education Terhadap Produktivitas Kerja	139
2. Pengaruh Skills Terhadap Produktivitas Kerja	140
3. Pengaruh Work Ethics Terhadap Produktivitas Kerja	140
4. Pengaruh Education, Skills, and Work Ethics Terhadap Produktivitas Kerja	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	142
A. Kesimpulan	142
B. Saran.....	143
Daftar Pustaka	144

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Produktivitas Kerja	2
Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Pendidikan	6
Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Keterampilan	7
Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Etika Kerja	9
Tabel 2.1 Perbedaan Jalur Pendidikan	24
Tabel 2.2 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	45
Tabel 3.2 Definisi Operasional	46
Tabel 4.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	64
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	93
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	94
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	94
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.1	96
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.2	97
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.3	97
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.4	98
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.5	98
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X1.6	99
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X1.7	99
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X1.8	100
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X1.9	100
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X1.10	101
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X1.11	101
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X1.12	102
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.1	103
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.2	103
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X2.3	104
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X2.4	104
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X2.5	105
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X2.6	105
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X2.7	106
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X2.8	106
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang X2.9	107
Tabel 4.26 Hasil jawaban responden tentang X2.10	107
Tabel 4.27 Hasil jawaban responden tentang X2.11	108
Tabel 4.28 Hasil jawaban responden tentang X2.12	108
Tabel 4.29 Hasil jawaban responden tentang X3.1	109
Tabel 4.30 Hasil jawaban responden tentang X3.2	110
Tabel 4.31 Hasil jawaban responden tentang X3.3	110
Tabel 4.32 Hasil jawaban responden tentang X3.4	111
Tabel 4.33 Hasil jawaban responden tentang X3.5	111
Tabel 4.34 Hasil jawaban responden tentang X3.6	112
Tabel 4.35 Hasil jawaban responden tentang X3.7	112
Tabel 4.36 Hasil jawaban responden tentang X3.8	113
Tabel 4.37 Hasil jawaban responden tentang X3.9	113
Tabel 4.38 Hasil jawaban responden tentang X3.10	114

Tabel 4.39 Hasil jawaban responden tentang X3.11	114
Tabel 4.40 Hasil jawaban responden tentang X3.12.....	115
Tabel 4.41 Hasil jawaban responden tentang Y.1	116
Tabel 4.42 Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	116
Tabel 4.43 Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	117
Tabel 4.44 Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	117
Tabel 4.45 Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	118
Tabel 4.46 Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	119
Tabel 4.47 Hasil jawaban responden tentang Y.7	119
Tabel 4.48 Hasil jawaban responden tentang Y.8	120
Tabel 4.49 Hasil jawaban responden tentang Y.9	120
Tabel 4.50 Hasil jawaban responden tentang Y.10	121
Tabel 4.51 Hasil jawaban responden tentang Y.11	121
Tabel 4.52 Hasil jawaban responden tentang Y.12	122
Tabel 4.53 Hasil jawaban responden tentang Y.13	122
Tabel 4.54 Hasil jawaban responden tentang Y.14	123
Tabel 4.55 Hasil jawaban responden tentang Y.15	123
Tabel 4.56 Hasil jawaban responden tentang Y.16	124
Tabel 4.57 Hasil jawaban responden tentang Y.17	124
Tabel 4.58 Hasil Uji Validitas.....	126
Tabel 4.59 Hasil Uji Reliabilitas	130
Tabel 4.60 Hasil Uji Multikolinieritas	134
Tabel 4.61 Tabel Regresi Linear Berganda	136
Tabel 4.62 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	137
Tabel 4.63 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	138
Tabel 4.64 Hasil Uji Determinasi.....	139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Latar Belakang Pendidikan Pegawai	4
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	60
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	132
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	133
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedasitas	135

KATA PENGANTAR

Puji syukur keapda Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul :”*Analisis Education, Skills, and Work Ethics Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi*. Proposa, ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Miftah El Fikri SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Sukendar dan Ibunda Elvie serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada adik-adik saya terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan
8. Kepada Bapak/Ibu Pimpinan di Universitas Pembangunan Panca Budi yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada seluruh rekan kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Seluruh Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan dari awal kuliah sampai sekarang ini.
11. Kepada sahabat-sahabatku PANCALI dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam proses mengerjakan proposal ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 27 November 2019

Penulis

Kiki Aulia
1615310883

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Telah kita ketahui bersama bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang. Sebagai negara yang sedang berkembang Indonesia dituntut untuk membangun negara menuju ke arah negara yang modern. Dalam pembangunan ini terdapat berbagai tantangan baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis. Sekarang ini Indonesia hanya tinggal mengusahakan lagi bagaimana caranya dengan jumlah penduduk yang demikian besar, dapat menggerakkan manusianya agar mampu menjadi sumber daya yang produktif. Manusia merupakan faktor produksi yang berperan penting dalam suatu perusahaan, sebab manusia mempunyai karakteristik yang sangat spesifik di bandingkan dengan faktor produksi yang lainnya. Perbedaan karakteristik tersebut menyatakan bahwa manusia sebagai tenaga kerja merupakan motor penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan, dalam hal ini manusia menjadi subjek yang menggerakkan faktor-faktor produksi yang ada. Sejalan dengan itu setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh laba dan terus meningkatkan laba yang ada, memenuhi kesejahteraan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen dan menjaga stabilitas perusahaan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus di miliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang

peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya,

di haruskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang di miliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Berikut hasil pra riset tentang produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi :

Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Produktivitas Kerja Pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

NO	PERNYATAAN	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	3	30%	7	70%	10	100%
2.	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	4	40%	6	60%	10	100%
3.	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.	4	40%	6	60%	10	100%
4.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.	2	20%	8	80%	10	100%
5	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	10	100%	0	0	10	100%

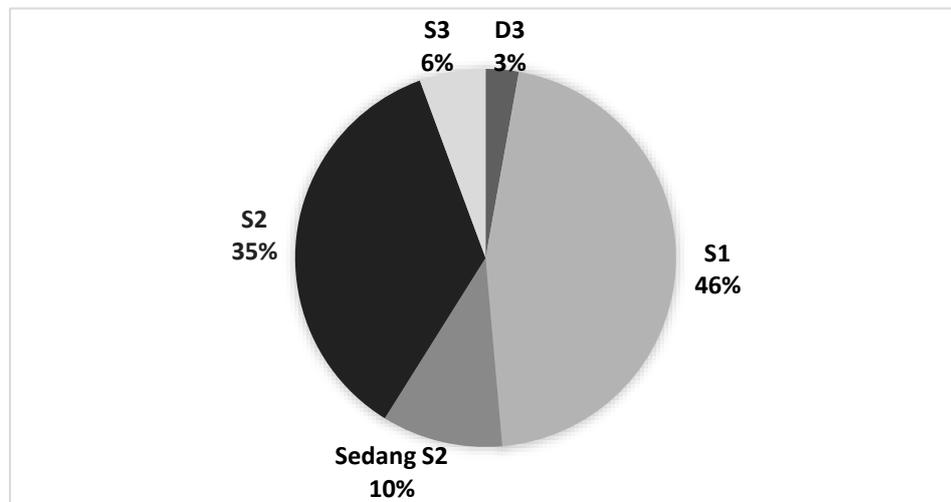
Sumber : Penulis (2019)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi masih rendah. Hal tersebut di karenakan pegawai tidak menguasai keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan yang di sebabkan kurangnya pendidikan dan pengembangan baik formal

maupun non-formal terhadap pegawai-pegawainya. Dimana ada beberapa pegawai yang kurang sigap dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi. Kemudian masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga melanggar kedisiplinan yang akan berdampak pada produktivitas kerja diperusahaan tersebut. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang di hasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut Dunggio (2013:72-76) faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah pendidikan, ketrampilan dan etika kerja.

Ide penelitian ini diangkat oleh penulis pada saat melakukan magang di Universitas Pembangunan Panca Budi. Dimana penulis menemukan masih adanya pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi yang masih pada jenjang pendidikan Strata Satu (S1). Dimana usia masih produktif mendukung untuk melanjutkan pendidikan ke Pasca Sarjana. Namun pada kenyataannya masih ada pegawai-pegawai yang enggan melakukan studi lanjut tanpa sadar betapa pentingnya tingkat pendidikan pada perusahaan dibidang pendidikan, bahkan Universitas sendiri memberikan beasiswa-beasiswa bagi pegawainya yang ingin melaksanakan studi lanjut. Hal ini dikatakan penting karena sejalan dengan target Universitas Pembangunan Panca Budi menuju World Class University pada tahun 2033. Berdasarkan wawancara langsung, hal-hal yang mendasari pegawai-pegawai tersebut tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dikarenakan biaya, kurangnya minat, masalah waktu, dan ketidakmampuan berpikir dalam mengikuti program-program yang ada.

Berikut data hasil observasi pra penelitian untuk dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan bagi pegawai sebagai berikut :



Gambar 1.1 Diagram Latar Pendidikan Pegawai

Sumber : Penulis (2019)

Dari Diagram presentase diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berlatar pendidikan D3 sebesar 3%, S1 sebesar 46%, S2 sebesar 35%, Sedang Kuliah S2 sebesar 16 %, dan S3 sebesar 9%. Data yang diambil sebanyak 100 orang responden dari jumlah populasi sebanyak 160 orang. Dapat kita ketahui bahwa jumlah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 berbanding lurus dengan pegawai yang berlatar belakang pendidikan S2.

Universitas adalah suatu institusi lembaga pendidikan tinggi pencipta insan-insan muda profesional yang harus sangat diperhatikan jumlahnya dengan perbandingan jumlah penduduk potensial dalam suatu wilayah. Dengan adanya lembaga pendidikan tinggi ini diharapkan dapat turut serta dalam memberikan kontribusi sumber daya manusia yang produktif seperti bunyi UUD 1945 pada alinea ke-4 salah satunya berbunyi “Mencerdaskan Kehidupan Bangsa”. Perkembangan zaman yang begitu cepat menyebabkan dunia pendidikan menghadapi tantangan

yang amat berat, dimana semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan formal khususnya pendidikan tinggi. Saat ini perguruan tinggi menjadi sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan mampu bersaing di era global. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari, pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal maupun non formal. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan, industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Manusia pembangunan produktif, sebagaimana yang dikehendaki oleh pembangunan Indonesia yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi pekerti luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan optimis. Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui implementasi pendidikan di Universitas Pembangunan Panca Budi, dilakukan penyebaran kuisioner pra-riset terhadap 10 pegawai, hasil dapat dilihat pada tabel :

Table 1.2 Hasil Kuisioner Pra-Riset Mengenai Pendidikan Pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

No.	KUISIONER	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Penempatan pada bidang kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	3	30%	7	70%	10	100%
2.	Tingkat pendidikan akademis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	8	80%	2	20%	10	100%
3.	Pendidikan akademis tidak dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.	4	40%	6	60%	10	100%
4.	Kepandaian dan kemampuan memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan hasil yang optimal.	5	50%	5	50%	10	100%
5.	Pengetahuan tentang pekerjaan sangat mendukung dan memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan.	9	90%	1	10%	10	100%

Sumber : Penulis (2019)

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa implementasi pendidikan untuk pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi belum sesuai. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai pendidikan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti penempatan kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Akan

tetapi menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Pada hakikatnya keterampilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah., perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan sangat banyak dan beragam, semua itu bisa dipelajari bukan hanya untuk pengetahuan keterampilan saja, akan tetapi juga dapat digunakan sebagai pembuka inspirasi bagi orang yang memikirkannya. Hal ini menjadi tugas para manajer untuk senantiasa memotivasi keryawannya agar dapat bekerja sesuai dengan target.

Tabel 1.3 akan menggambarkan seberapa besar tingkat keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. Hasil penyebaran kuisisioner pra-riset sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Keterampilan Pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

No	KUISISIONER	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	10	100%	0	0	10	100%
2.	Saya mampu menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas	8	80%	2	20%	10	100%
3.	Saya mampu menentukan ukuran kualitas tugas dengan baik	7	70%	3	30%	10	100%
4.	Saya mampu memprediksi hasil pelaksanaan tugas secara tepat waktu	6	60%	4	40%	10	100%
5.	Saya mampu membangun kerja sama dengan yang lain	10	100%	0	0	10	100%

Sumber : Penulis (2019)

Dari table 1.3 diatas menjelaskan mengenai implementasi keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dari tabel diatas implementasi keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai cukup tinggi, dapat dilihat dari banyaknya responden yang setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Universitas Pembangunan Panca Budi adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta dikota Medan yang berdiri sejak tahun 1956 oleh Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Universitas Pembangunan Panca Budi pada operasionalnya, senantiasa berorientasi untuk memberikan pelayanan dan fasilitas yang terbaik kepada seluruh mahasiswa dengan meningkatkan prdouktivitas kerja para pegawainya. Visi Universitas Pembangunan Panca Budi adalah menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang Terkemuka Berbasis Religius dalam pengembangannya, maka dari itu Universitas Pembangunan Panca Budi menanamkan budaya religius pada setiap pegawai salah satunya adalah mejunjung tinggi etika dalam bekerja. Salah satu tokoh etika dalam Islam adalah Ibnu Miskawaih, ia mengatakan bahwa ada kalanya manusia mengalami perubahan Khuluq sehingga membutuhkan aturan-aturan syari'at, nasihat dan ajaran-ajaran tradisi yan terkait sopan santun. Dari aturan-aturan tersebut diharapkan manusia mendapatkan petunjuk dalam menjalani hidup demi memperoleh kebahagiaan. Istilah etika berasal dari bahasa Yunani Kuno, yaitu etos yang didalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti arti : tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat : akhlak, watak, perasaan, sikap atau cara berpikir. Dalam bentuk jamak, ta etha mempunyai arti “adat kebiasaan”.

Etika dibagi menjadi dua yaitu, etika umum dan etika khusus. Etika umum membahas prinsip-prinsip moral dasar, yaitu bagaimana manusia bertindak secara etis dan bagaimana manusia mengambil keputusan etis, teori-teori etika dan prinsip-prinsip yang menjadi tolak ukur untuk menilai baik atau buruknya suatu tindakan. Etika khusus menerapkan prinsip-prinsip moral dasar itu dalam bidang kehidupan yang khusus. Etika khusus dibagi lagi menjadi dua yaitu, etika individual dan etika sosial. Etika individual memuat kewajiban, sikap dan pola perilaku manusia sebagai anggota umat manusia.

Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Pra-Riset Mengenai Etika Kerja Pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

No.	KUISISIONER	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Target	5	50%	5	50%	10	100%
2.	Anda mendapat <i>reward</i> dari penilaian kerja	6	60%	4	40%	10	100%
3.	Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi sopan dalam berkomunikasi	10	100%	0	0%	10	100%
4.	Karyawan dalam bekerja saling menghargai satu dengan yang lain	9	90%	1	10%	10	100%
5.	Anda dapat dengan bebas menyampaikan ide dan gagasan kerja	8	80%	2	20%	10	100%

Sumber :Penulis (2019)

Dari tabel 1.4 diatas kita dapat mengetahui bahwa etika kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi sudah berjalan dengan baik, hal ini didasari oleh pegawai yang berlaku sopan dalam berkomunikasi serta saling menghargai satu sama lain. Berdasarkan latar belakang perusahaan yang diuraikan diatas dengan mempertimbangkan relevan dengan topik yang dibicarakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS *EDUCATION, SKILLS AND WORK ETHICS* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada yaitu :

- a. Masih banyak pegawai yang bertahan dijenjang pendidikan Strata I
- b. Kurangnya kesadaran pegawai dalam meningkatkan pendidikannya
- c. Biaya, waktu, kurangnya minat, dan ketidakmampuan dalam mengikuti perkuliahan ke jenjang yang lebih tinggi adalah hal-hal yang membuat pegawai tidak ingin melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi
- d. Masih banyak pegawai yang tidak terampil dalam menyelesaikan *job descriptionnya*

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis *education, skill and work ethics* terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *education* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi ?
2. Apakah *skills* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi ?
3. Apakah *work ethics* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi ?
4. Apakah pendidikan, keterampilan dan etika kerja berpengaruh terhadap kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini :

- a. Menganalisis apakah *education* (pendidikan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai universitas pembangunan Panca Budi
- b. Menganalisis seberapa besar *skills* (ketrampilan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi
- c. Menganalisis apakah *work ethics* (etika kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi
- d. Menganalisis apakah *education, skills, and work ethics* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah :

a. Manfaat Teoritis

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan melalui analisis penulis apakah pendidikan, ketrampilan dan etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Disamping itu untuk membuktikan argumen dalam literatur maupun jurnal yang menyatakan bahwa pendidikan, ketrampilan dan etika kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan pendidikan, ketrampilan, dan etika kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat

memberikan kontribusi praktis bagi perguruan tinggi khususnya Universitas Pembangunan Panca Budi guna kesuksesan perencanaan dan implementasi lingkungan kerja.

c. Bagi Pembaca

Sebagai referensi dan memberikan informasi serta menambah wawasan khususnya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari Muji Sa'adah (2015) melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Nu Demak”.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. **Jenis Sektor Usaha** : Penelitian terdahulu memilih sektor perbankan yang merupakan lembaga keuangan syariah dan menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah, sedangkan peneliti berfokus pada sektor pendidikan.
2. **Waktu dan Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 di Jalan Rejowinangun No. 28 B Kotagede Yogyakarta \, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 di Jalan Gatot Subroto Km. 4,5 Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu motivasi, pendidikan, etika kerja dan ketrampilan,

serta 1 (satu) variabel bebas yaitu produktivitas kerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu education, skills dan attitude, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product* : *results outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan dan *productivity* : *having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah tujuannya. Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Menurut Danang (2012:202) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Fahmi (2012:80) Produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan. Kurun waktu biasanya dihitung perkuartal, semester, dan tahunan. Kapasitas produktivitas juga dilihat dari jumlah unit yang dihasilkan, kecepatan waktu yang mampu dihasilkan, serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati. Produktivitas memiliki 2 dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi

yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Daryanto (2012:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

a) Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan lebih banyak dan lebih baik.

b) Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d) Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi lebih tinggi apabila

seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2013 : 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2013:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2015: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1) Kelompok pertama

- a) Tingkat *Education* dan keahlian
- b) Jenis teknologi dan hasil produksi
- c) Kondisi kerja
- d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2013: 84). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Dunggio (2013:72-76) diantaranya adalah :

1) Sikap mental, berupa :

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. *Ethics* kerja

2) *Education* dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai *Education* lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. *Education* disini dapat berarti *Education* formal maupun non formal.

3) *Skills*

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staff dan bawahannya.

5) Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagaan kerja

sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas

7) Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. *Education*

a. *Pengertian Education*

Dalam bahasa Inggris, kata *Education* disebut *Education* dimana secara etimologis kata tersebut berasal dari bahasa Latin, yaitu *Eductum*. Kata *Eductum* terdiri dari dua kata, yaitu *E* yang artinya perkembangan dari dalam keluar, dan *Duco* yang artinya sedang berkembang. Sehingga secara etimologis arti *education* ialah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu.. Menurut Syahrudin (2010 : 253), *Education* merupakan sarana yang sangat strategis dalam melestarikan sistem nilai yang berkembang dalam kehidupan. *Education* tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman, namun lebih diarahkan pada pembentukan sikap, perilaku, mengingat perkembangan komunikasi, informasi dan kehadiran media cetak maupun elektronik tidak selalu membawa pengaruh positif bagi peserta didik. Menurut Edwin dalam Hasibuan (2017:69) *Education* adalah hubungan peningkatan

pengetahuan secara umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Menurut Feni (2014: 13) “*Education* merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”. Sedangkan Menurut Marzuki (2010), dalam laporan Bank Dunia (World Bank), dikemukakan bahwa *Education* merupakan unsur yang mencakup semua aspek pembangunan dan memiliki implikasi sebagai berikut. Pertama, *Education* harus meliputi spectrum yang luas, baik konten maupun bentuknya. Konten punya rentangan yang luas, mulai dari pengetahuan dasar sampai dengan riset; dari latihan *Skills* hidup sampai dengan *Skills* produksi yang canggih; sedangkan bentuk dapat beragam mulai dari sekolah sampai dengan yang sangat spesifik seperti yang terdapat pada *Education* nonformal, dari yang sederhana keaksaraan sampai dengan post graduate atau specialist. Kedua, sekolah umum adalah sangat penting atau esensial guna mencapai tujuan pembangunan seperti juga latihan dan *Skills* khusus atau spesifik *Skills* diperlukan jika orang ingin dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan dapat ikut secara konstruktif dalam perubahan itu. Implikasi yang ketiga, investasi di bidang lain sehingga pembelajar dapat terlibat dalam tugas-tugas produktif dalam pertumbuhan ekonomi. Keempat, kesamaan hak dan keadilan dalam *Education* dan pembangunan ekonomi nasional saling konsisten. *Education* mengandung suatu pengertian yang sangat luas, menyangkut seluruh aspek kepribadian manusia. *Education* menyangkut hati nurani, nilai-nilai, perasaan, pengetahuan dan *Skills*. *Education* pada hakikatnya akan mencakup kegiatan mendidik, mengajar, dan

melatih Kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai suatu usaha untuk mentransformasikan nilai-nilai, maka dalam pelaksanaannya, ketiga kegiatan tersebut harus berjalan secara terpadu dan berkelanjutan serta serasi dengan perkembangan peserta didik dan lingkungan hidupnya Uyoh Sadulloh (2012:57). *Education* diarahkan pada upaya memanusiakan manusia, atau membantu proses homonisasi dan humanisasi, ,maksudnya pelaksanaan dan proses *Education* harus mampu membantu peserta didik agar menjadi manusia yang berbudaya tinggi dan bernilai tinggi (bermoral, berwatak, bertanggung jawab dan bersosialitas). Untuk mewujudkan capaian tersebut, implementasikan *Education* nasional harus didasarkan pada fondasi *Education* yang mengembangkan manusia unggul harus dilakukan secara fundamental dan populis dengan mendasarkan pada sistem nilai yang dimiliki.

Kemajuan tekhnologi, ketersediaan modal, barang, sumber daya manusia (SDM) akan mengalir deras dari berbagai belahan dunia yang tidak mungkin dapat dihindari oleh negara manapun. Terkait dengan kondisi tersebut, tuntutan akan reformasi *Education* sangat diperlukan, mengingat model pendekatan *Education* kita selama ini dinilai cenderung bersifat indoktrinitif, dogmatis, dan opresif birokratis. Akibatnya kualitas SDM yang dihasilkan dari lembaga *Education* kita relative sangat rendah dan tertinggal dengan negara-negara tetangga. Berdasarkan kutipan dari suara.com terkait penelitian yang dilakukan oleh Bank Dunia, kualitas SDM Indonesia berada pada peringkat 87 dari 157 negara serta urutan ke-12 untuk kualitas *Education* yang berada dibawah Vietnam menurut *Survei Political And Economic Risk Consultan (PERC)*. Perlu diketahui bahwasanya *Education* tidak hanya berhenti *kethics* sudah lulus

Sekolah Dasar (SD), lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP), lulus Sekolah Menengah Akhir (SMA), bahkan lulus Strata 1 (S1) diperguruan tinggi. Tingkat *Education* pada era saat ini yang disebut era revolusi industri 4.0 dimana tren ini telah mengubah banyak bidang dikehidupan manusia, termasuk ekonomi, dunia kerja bahkan gaya hidup manusia itu sendiri. Singkatnya revolusi 4.0 menanamkan tekhnologi cerdas yang dapat terhubung dengan berbagai bidang kehidupan manusia. Perubahan ini sangat dramatis dan terjadi pada kecepatan eksponensial yang sangat berpengaruh dalam kehidupan dibanding era revolusi industri sebelumnya dimana tenaga manusia dan hewan perlahan-lahan digantikan oleh kemunculan mesin. Maka dari itu kita sebagai manusia harus memiliki jiwa kompetitor yang tinggi agar mampu bertahan di era-era yang akan datang.

b. Tujuan dan Fungsi *Education*

Menurut Mulyasana (2011:5) tujuan *Education* adalah sebagai penuntun, pembimbing, dan petunjuk arah bagi seseorang agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing, dan mempertahankan kehidupannya dimasa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

Tujuan *Education* yang sesuai dengan kepentingan nasional telah dicatat dalam UU Nomor 2 Tahun 1989. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa tujuan *Education* nasional adalah “*mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani,*

kepribadian yang mantab dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”. Berikut beberapa fungsi *Education* yang sesuai dengan prinsip *Education* itu sendiri yaitu :

- 1) Sosialisasi, yaitu proses mempelajari nilai dan norma yang berlaku
- 2) Integrasi sosial, yaitu proses mengikuti atau ikut meyakini nilai-nilai yang telah diyakini bersama
- 3) Penempatan sosial, yaitu proses identifikasi untuk menentukan penempatan diposisi mana seseorang kelak berlabuh
- 4) Inovasi sosial, yaitu terkait erat dengan segala macam penemuan-penemuan baru diberbagai bidang yang mempengaruhi kehidupan sosial.

c. Jalur *Education*

Jalur *Education* adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dari satu proses *Education* yang sesuai dengan tujuan *Education*. Dalam UU No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur *Education* terdiri dari *Education* formal, non-formal, dan informal, berikut penjelasannya :

1) *Education* Formal

Education formal merupakan *Education* yang diselenggarakan disekolaj-sekolaj pada umumnya. Jalur *Education* ini mempunyai jenjang *Education* yang jelas, mulai dari *Education* dasar, *Education* menengah, sampai *Education* tinggi.

2) *Education* nonformal

Education nonformal adalah jalur *Education* diluar *Education* formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. *Education*

nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan *Education* yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal serta berfungsi untuk mengembangkan potensi dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan fungsional, sikap dan kepribadian profesional.

3) *Education* informal adalah jalur *Education* keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri yang dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab. Hasil *Education* informal diakui sama dengan *Education* formal dan sesuai dengan standar nasional *Education*. Alasan pemerintah mengagaskan *Education* informal adalah :

- a) *Education* dimulai dari keluarga
- b) Informal diundangkan juga karena untuk mencapai tujuan *Education* nasional dimulai dari keluarga
- c) Homeschooling *Education* formal tapi dilaksanakan secara informal

Tabel 2.1 Perbedaan Jalur *Education*

<i>Education</i> formal	<i>Education</i> non-formal	<i>Education</i> infromal
a. Tempat pembelajaran digedung sekolah	a. Tempat pembelajaran bisa diluar gedung	a. Tempat pembelajaran dimana saja
b. Ada persyaratan khusus untuk menjadi peserta didik	b. Tidak ada persyaratan khusus	b. Tidak ada persyaratan
c. Kurikulum jelas	c. Bersifat praktis	c. Tidak ada jenjang
d. Materi bersifat akademis	d. <i>Education</i> berlangsung singkat	d. Tidak ada program
e. Diselenggarakan dengan administrasi yang seragam	e. Dapat dilakukan oleh pemerintah atau swasta	e. Tidak ada lembaga yang menyelenggarakan

Sumber : Penulis (2019)

d. Metode *Education*

Metode *Education* merupakan bagian dari metode pengembangan SDM.

Menurut Hasibuan (2017:80) metode *Education* dalam arti sempit yaitu untuk

meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Andrew F. Sikula dan Hasibuan (2017:80-83) menjelaskan metode *Education* sebagai berikut :

1) *Training Methods*

Training methods merupakan metode latihan dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode *Education (Development)* karena manajer adalah juga pegawai. Latihan dalam kelas seperti rapat (*Conference*), studi kasus (*Casestudy*), ceramah (*Lecture*), dan *Role Playing*.

2) *Understudy*

Understudy adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. *Understudy* biasanya untuk jabatan kepemimpinan.

3) *Job Rotation and Planned Progression*

Teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

4) *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode *Education* dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan *Skillss* kerja kepada bawahannya. Sedangkan, *counseling* adalah suatu cara *Education* dengan cara melakukan diskusi antara pekerja dan manager mengemai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

5) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manager yang ikut memikirkan dan memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manager lini (*Top Management*). Komite penasihat ini hanya berperan sebagai staf.

6) *Committee Assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin. Ditentukan berbagai bentuk komite yaitu : komite formal dan informal, komite tetap dan komite sementara, dan komite eksekutif dan staf.

7) *Bussiness Games*

Pengembangan yang dilakukan dengna diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis. Tujuannya untuk melatih para peserta dalam pengambilan keputusan yang baik pada situasi/kondisi dan objek tertentu.

8) *Sensitiv Training*

Untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan spesifik.

9) *Other Development Methods*

Metode lain ini digunakan untuk tujuan *Education* terhadap manager, misalnya teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor.

3. *Skills*

a. Pengertian *Skills*

Skills adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara dan adaptif melaksanakan aktivitas – aktivitas yang kompleks atau fungsirc pekerjaan yang melibatkan ide-ide (*Skills* kognitif), hal-hal (*Skills* tehnikal), dan orang – orang (*Skills* interpersonal). *Skills* berasal dari kata “terampil” yang artinya cakap, mampu, dan cekatan. Istilah terampil biasanya untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. *Skills* (*Skills*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010 :49).

Menurut Robbins, *Skills* dibedakan menjadi 4 kategori :

- 1) *Basic Literacy Skills* : merupakan keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki setiap orang, misalnya membaca, menulis, berhitung, mendengarkan dan lain sebagainya.
- 2) *Technical Skills*, adalah keahlian secara teknis yang diperoleh melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer maupun alat-alat digital lainnya
- 3) *Interpersonal Skills*, merupakan keahlian setiap orang dalam berkomunikasi antara satu dengan yang lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat, maupun bekerja secara tim
- 4) *Problem solving*, adalah keahlian seseorang dalam memecahkan masalah melalui logika maupun perasaan.

Skills pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan *Skills* kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, ketrampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. *Human Capital* (peran pegawai) yang strategis akan memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku strategis adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *Skills* juga harus diusahakan dalam pengembangan karir. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, *Skills*, maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

b. Tujuan Pengembangan *Skills*

Tujuan pengembangan *Skills* seorang pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Produktivitas kerja adalah pengembangan yang berpengaruh dalam produktivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical Skills*, *human skills*, dan *management skills* pegawai yang semakin baik

- 2) Efisiensi adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin
- 3) Kerusakan adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya
- 4) Kecelakaan yang mempengaruhi pengembangan pegawai dalam mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang
- 5) Pelayanan adalah pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang telah baik dari pegawai kepada pelanggan organisasi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi *stakeholders* organisasi tersebut.
- 6) Moral adalah pengembangan moral pegawai yang akan lebih baik karena keahlian dan *Skills*nya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
- 7) Karier adalah kesempatan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian *Skills*, dan prestasi kerjanya lebih baik

Skills (keterampilan seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi *Skills* yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat bekerja.

Skills seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Untuk memberikans suatu pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. *Skills* sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Seorang pegawai harus memiliki *Skills* sebagai kemampuan *Skills* saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. *Skills* seseorang dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut, dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja serta strategi *Skills* pegawai yang akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. *Skills* sangat mempengaruhi sifat pegawai dalam tingkat kesuksesan seseorang. Dengan adanya *Skills* seorang pegawai dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam lingkungan pekerjaan , dapat berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain, serta dapat mengenal karakter para pelanggannya. *Skills* seorang pegawai dalam dunia pekerjaan juga memerlukan sikap, seperti :

- a) Kecerdasan yaitu sikap kemampuan seseorang dalam berpikir, memahami gagasan secara luas tentang berbagai pengetahuan, serta memecahkan berbagai permasalahan yang dapat membantu seorang pegawai saat mendapati problem yang terjadi dilingkungan
- b) Kreatif yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menemukan ide-ide dalam bentuk unik yang belum dimiliki atau berbeda dengan yang lain. Sikap kreatif seorang pegawai ini tidak dapat berkembang dengan

sendirinya, tetapi pemikiran untuk menciptakan suatu yang baru datang dari lingkungannya

- c) Disiplin yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menaati suatu peraturan, seperti seorang pegawai yang menaati peraturan pekerjaan diperusahaan atau lembaga tersebut.
- d) Berinteraksi dengan komunikasi yaitu sikap kemampuan seseorang dalam hubungan berkomunikasi dengan lancar dalam menjalin keakraban dan agar dapat bekerjasama dengan para pelanggan dengan baik

Seorang pegawai memiliki *Skills* yang dapat menunjukan nilai, karakter, praktik organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi, dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

- 1) Kontrol yaitu memberi pegawai kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaannya
- 2) Strategi atau visi yaitu menawarkan kepada pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras
- 3) Tantangan kerja yaitu memberikan pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan *Skills* baru
- 4) Tantangan kerja yaitu memberikan pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan *Skills* baru
- 5) Kolaborasi dan teamwork yaitu membentuk tim untuk melakukan suatu pekerjaan
- 6) Kultur kerja yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan

- 7) Memberikan keuntungan yaitu memberi kompensasi kepada pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik

4. *Work Ethics*

a. *Pengertian Work Ethics*

Menurut Ernawan (2017:2) *ethics* merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. *Ethics* mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. *Ethics* berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik dan ilmu hukum. Secara etimologis *ethics* adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara *ethics* umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana *ethics* atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut Johson dalam Ernawan (2017:2) *ethics* merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Menurut Wiley dalam Ernawan (2017:3) bahwa *ethics* berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. *Ethics* secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan yang merupakan individu-individu. Webster (2017:45), *ethics* didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku

bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Sedangkan Harsoni dan Santoso (2016:35) juga menyatakan *ethics* kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Secara umum *ethics* kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2017:24) fungsi *ethics* kerja adalah :

1) Pendorong timbulnya perbuatan

Work ethics dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana *work ethics* dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2) Penggairah dalam aktivitas

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

3) Penggerak

Seperti mesin bagi mobil besar, *wrok ethics* dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

b. Fungsi *Work Ethics*

Secara umum *work ethics* berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2017:14) fungsi *work ethics* adalah :

- 1) Pendorong Timbulnya *work ethics* dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana *work ethics* dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan
- 2) Penggairah dalam Aktivitas dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, *work ethics* dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- 3) Penggerak Seperti mesin bagi mobil besar, *work ethics* dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

c. Teori *Work Ethics*

Menurut Bertens (2010:66) teori *ethics*, yaitu:

1) Utilitarisme

Utilitarisme berasal dari kata latin utilis yang berarti bermanfaat. Menurut teori ini suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan.

2) Deontologi

Deontologi berasal dari bahasa Yunani *deon* yang berarti kewajiban. Atas pertanyaan mengapa perbuatan ini adalah baik dan perbuatan itu harus ditolak secara buruk deontologi menjawab: karena perbuatan pertama menjadi kewajiban kita dan karena perbuatan kedua dilarang. Yang menjadi dasar bagi baik buruknya perbuatan adalah kewajiban.

3) Hak

Teori hak adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan atau perilaku. Teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban, dan dapat dikatakan hak dan kewajiban bagaikan dua mata sisi dari uang logam yang sama.

d. Indikator *Work Ethics*

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran yang digunakan untuk variabel *work ethics* berdasarkan indikator yang digunakan Fauzi (2011 : 23) yaitu sebagai berikut :

1) Kerja Keras

Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan

2) Gaya Bicara

Sopan santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan maupun customer

3) Nilai Kerja

Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja

4) Kreatifitas Kerja

Selalu memiliki inisiatif disaat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja atau membantu permasalahan perusahaan. Selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

B. Penelitian sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis disajikan antara lain :

Tabel 2.2 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Efi Fadilah (2017)	Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT BIF Yogyakarta	1. Motivasi 2. Pendidikan 3. Etika Kerja 4. Keterampilan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Secara individual motivasi, pendidikan, etika kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	M. Agus Hermawan	Pengaruh Tingkat	1. Tingkat Pendidikan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan

	(2017)	Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)				bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3.	Adi dan Natalia (2017)	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company</i>	1. Work Environment	Productivity	<i>The analysis technique applied multiple linear regression and the statistic test.</i>	<i>The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact with a contribution of 63.4% on employees' productivity.</i>
4	Jalal Hanaysha (2016)	<i>Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector</i>	-	Productivity	<i>SPSS and Structural equation modelling on AMOS</i>	<i>The results indicated that work engagement had significant positive effect on employee productivity. Moreover, this study provides an evidence that all of the dimensions of work engagement namely vigor, dedication, and absorption have significant positive effects on employee productivity.</i>
5.	Muji Saadah (2015)	Pengaruh etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada	1. Etos Kerja Islami 2. pendidikan 3. Pengalaman	Produktivitas Kerja		Secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang

		rumah sakit islam nu demak)				berpengaruh signifikan hanya variabel etos kerja islami dan pengalaman terhadap produktivitas kerja
	Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir & Ahmed (2014)	<i>Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan</i>	<i>1. Training</i>		<i>Researcher uses the survey method for collection of data with instrument of questionnaire</i>	<i>Results also indicate that reliability of instrument and variables is creating positive impact on employees of Electricity Supply Company in Pakistan. In order to ensure that employees adopt the training it must be efficient and quick as well as easy to satisfy. The study supports the hypothesis that various factors of training has the most significant and strong impact on employee satisfaction. The study supports the research finding that there is a positive relationship between feedback factors which is associated with the employees of Electricity Supply Company</i>

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh *Education* Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas telah menjadi konsep dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi; era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Menurut Simanjuntak (2014:44) Semakin tinggi *Education* seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai *Education* formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif Mahendra (2010:44). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.. Secara umum *Education* sangat dibutuhkan perusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan *Skillss* pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam suatu organisasi untuk menghadapi kondisi apapun dimasa yang akan datang. Pentingnya *Education* bukan hanya untuk pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan *Skillss* pegawai, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

2. Pengaruh *Skills* Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan cenderung dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan pendapatan suatu perusahaan, sehingga juga berdampak pada pendapatan karyawan. Bila tidak segera diatasi dengan baik, maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan pendapatan yang signifikan. angat dalam bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai *Skills* kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Fery Syahdan, (2017:35) *Skills* kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dapat mendukung produktivitas kerja orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Menurut Rank dan Frese (2014:102) *Skills* kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya dalam mendukung produktivitas kerja. Seorang karyawan yang memiliki *Skills* kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan *kethics* menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki *Skills*.

3. Pengaruh *Work Ethicss* Terhadap Produktivitas Kerja

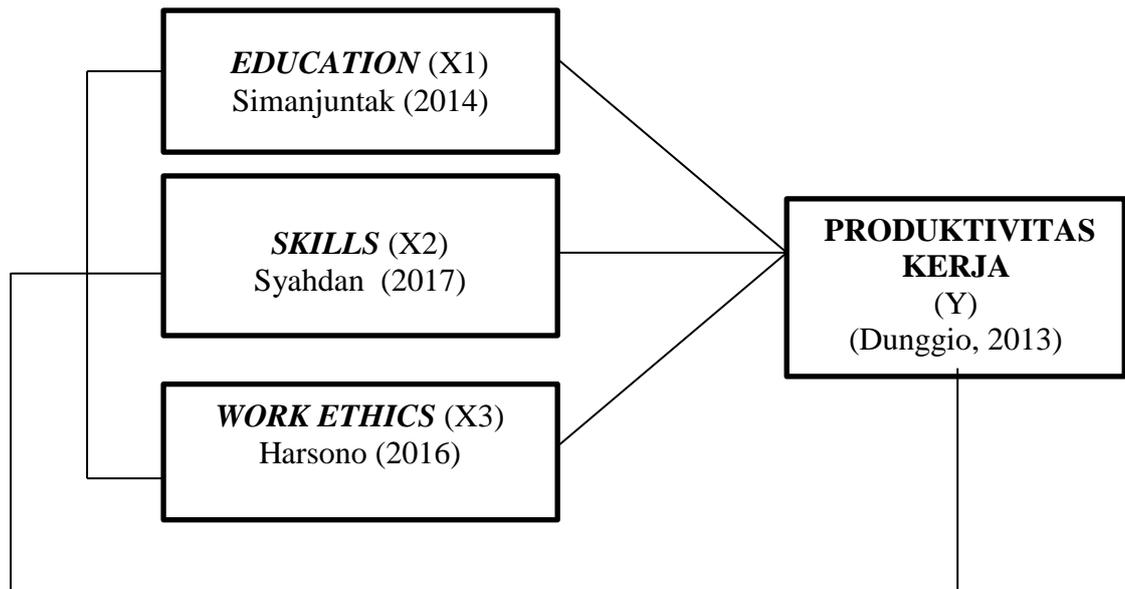
Menurut Wiley dalam Ernawan (2017:3) bahwa *ethics* berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial yang dapat mendukung peningkatan produktivitas pada suatu perusahaan. *Ethics* secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu-individu. Sedangkan menurut Harsono dan Santoso (2016:35) menyatakan *work ethics* sebagai semangat kerja yang didasari oleh

nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal yang mendasari *work ethics* tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

4. Pengaruh *Education*, *Skills* dan *Work Ethics* Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Dunggio (2013:72-76) ada tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sikap mental yang berupa motivasi, disiplin, dan *work ethics*. Kemudian dipengaruhi oleh *Education* dan pelatihan, *Skills*, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan. Dari tujuh faktor tersebut penulis mengambil 3 variabel yang relevan dengan objek penelitian yaitu *Education*, *Skills* dan *Work Ethics*. Dimana dalam sebuah perusahaan latar belakang *Education* bagi karyawan sangatlah penting dalam mendukung produktivitas kerjanya, namun *Education* tersebut tidaklah cukup tanpa dibekali dengan *Skills* untuk menciptakan produktivitas kerja yang inovatif serta diseimbangkan dengan *work ethics* untuk menjalin komunikasi yang baik kepada para karyawan maupun konsumen.

Untuk memberi gambaran yang jelas dalam penelitian ini, penulis menggunakan skema yang digambarkan sebagai berikut: Gambar 2.1 Desain Penelitian :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

- 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara *Education* dengan produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi
- 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara *Skills* dengan produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi
- 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Ethics* dengan produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi
- 4) Terdapat hubungan yang signifikan antara *Education, Skills* dan *Work Ethics* dengan produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskriptifkan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap di Universitas Pembangunan Panca Budi sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karakteristik yang digunakan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*. Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel, kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria *inklusi* dan *eksklusi*. Kriteria *inklusi* merupakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan kriteria *eksklusi* merupakan kriteria khusus yang menyebabkan calon responden yang memenuhi kriteria *inklusi* harus di keluarkan dari kelompok penelitian.

Kriteria *Inklusi* dalam penelitian ini :

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Umur
- 3) Masa Kerja

Kriteria *Eksklusi* dalam penelitian ini :

- 1) Pegawai berlatar pendidikan S1 dan S2
- 2) Umur diatas 22 tahun
- 3) Masa kerja miniman 5 tahun

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi 90%.

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

Keterangan :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Margin of Error/Tingkat kesalahan

$$n = \frac{100}{1+160(0,1^2)}$$

$$= \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh ukuran sampel *representative* yang di perlukan penelitian adalah sebanyak 50 orang.

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian di lakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi yang berlokasi di Jalan. Gatoto Subroto Km. 4,5 mulai dari penentuan judul penelitian pada bulan Agustus 2019 hingga penelitian ini selesai dilaksanakan.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan November 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Agt-2019	Okt-2019	Nov-2019	Des-2019	Feb-2020	Jul-2020
1	Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■				
3	Bimbingan				■		
4	Seminar Proposal					■	
5	Pebaikan/ACC Proposal					■	
6	Pengolahan Data						■
7	Penyusunan Skripsi						■
8	Bimbingan Skripsi						■

Sumber : Penulis (2019)

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:137), sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang ada diperusahaan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi serta laporan keuangan. Menurut Sugiyono (2017:137) Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Angket
<i>Education</i> (X1)	Suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi	1. Latar belakang pendidikan	Latar belakang pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Alvika Rahma, 2018)	Likert

	berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi. (Hariandja, 2018:169)	2. Wawasan pengetahuan	Bagian yang menyangkut proses belajar untuk dapat pamingkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori (Hariandja, 2018)	
3. Profesionalisme		Meyangkut pada kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya pegawai yang profesional (Hariandja, 2018)		
4. Berpikir secara sistematis		Suatu proses pemikiran yang bersifat logis (Hariandja, 2018)		
<i>Skills</i> (X2)	Suatu kemampuan secara teknis dari seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan ditandai dengan kemampuan menggunakan alat, teknologi, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai bidang pekerjaannya. (Neli Marlina, 2019)	1. Persepsi	Suatu bentuk penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penafsiran stimulus (Neli Marlina, 2019)	Likert
		2. Pengendalian diri	Hubungan antara sikap, emosi dan motif (Neli Marlina, 2019)	
		3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif	Melaksanaan pekerjaan secara bersama-sama dan dilakukan dengan rekan kerja (Neli Marlina, 2019)	
		4. Melaksanakan tanggung jawab individu	Melaksanaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu (Neli Marlina, 2019)	
<i>Work Ethics</i> (X3)	Etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa. (Fauzi, 2011)	1. Kerja Keras	Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan (Fauzi, 2011)	Likert
		2. Gaya Bicara	Sopan Santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan, maupun tamu (fauzi, 2011)	
		3. Nilai Kerja	Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau	

			gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja (Fauzi, 2011)	
		4. Kreatifitas Kerja	Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja, atau membantu 15 permasalahan perusahaan, selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja (Fauzi, 2011)	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011:99)	1. Kemampuan	Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang didampingi dengan keterampilan dan profesionalisme saat bekerja (Sutrisno, 2016)	Likert
		2. Meningkatkan hasil yang dicapai	Berusaha meningkatkan hasil yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut (Sutrisno, 2016)	
		3. Semangat Kerja	Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin dan dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya (Sutrisno, 2016)	
		4. Pengembangan Diri	Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja (Sutrisno, 2016)	

Sumber : Penulis (2019)

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Berdasarkan kebebasan responden dalam menjawab setiap pertanyaan, angket dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Angket terbuka,

- 1) Jawaban untuk setiap pertanyaan/pernyataan tidak disediakan

- 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai dengan yang diinginkannya.

b) Angket tertutup

- 1) Jawaban Jawaban untuk setiap pertanyaan/pernyataan telah disediakan.
- 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Angket tertutup, berdasarkan skalanya dapat dikelompokkan. Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala Likert biasanya disediakan lima alternative jawaban, misalnya: SS, S, N, TS, dan STS. Agar peneliti dapat dengan mudah mengetahui apakah seorang responden menjawab dengan sungguh-sungguh atau asal-asalan, sebaiknya angket disusun berdasarkan pernyataan positif dan pernyataan negative. Untuk pernyataan positif, penskoran jawaban biasanya sebagai berikut: SS = 5; S = 4; KS = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sedangkan untuk pernyataan negative sebaliknya.

2. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

2. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014 : 137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 280).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,70$ (Yamin dan Kurniawan, 2009:282). Tinggi rendahnya reliabilitas

ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.” Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 91) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi.
3. Nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- α = Intercept
- β_1 = Koefisien Regresi
- X_1 = *Education*
- X_2 = *Skills*
- X_3 = *Work Ethics*
- ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

4. Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (b_i - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

N = Jumlah sampel

b) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. Menurut Rusiadi (2014 : 131) rumus menghitung t yaitu:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

1) Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

2) Hal lain tolak H₀, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c) Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Tahun 1956 Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Sekolah Tinggi Metafisika berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956 tanggal 27 Nopember 1956 terdaftar di Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No. 85/B-SWT/P/64 pada tanggal 13 Juli 1964 untuk Fakultas Hukum dan Filsafat, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Kerohanian dan Metafisika. Tahun 1961 Sekolah Tinggi Metafisika berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) dan tanggal 19 Desember 1961 di tetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB).

Tahun 1977 berdiri Fakultas Pertanian, dan pada tahun 1978 berdiri Fakultas Arsitektur Pertamanan (Lansekap) terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No. 0305/0/1981 tanggal 24 Oktober 1981 untuk Fakultas Pertanian dan Lansekap. Pada tahun 1985 berdiri Fakultas Teknik dan Fakultas Tarbiyah, berstatus terdaftar berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0114/0/1989 tanggal 1 Maret 1989 untuk Fakultas Teknik. Pada tahun 1998 Fakultas Teknik membuka Program Studi Sistem Komputer untuk jenjang Pendidikan Program Strata 1 dan Program Studi Teknik Komputer untuk jenjang Pendidikan Program Diploma

III serta memperoleh status terdaftar di Departemen Pendidikan Nasional No. 289/DIKTI/Kep/2000 tanggal 23 Agustus 2000.

Saat ini Universitas Pembangunan Panca Budi memiliki 3 fakultas dengan 16 program studi berstatus terakreditasi sebagai berikut:

1. Fakultas Sosial Sains

- a. Program Studi Ilmu Hukum
- b. Program Studi Magister Manajemen
- c. Program Studi Ilmu Hukum
- d. Program Studi Manajemen
- e. Program Studi Akuntansi
- f. Program Studi Ekonomi Pembangunan
- g. Program Studi Perpajakan

2. Fakultas Sains & Teknologi

- a. Program Studi Agroteknologi
- b. Program Studi Peternakan
- c. Program Studi Teknik Elektro
- d. Program Studi Teknik Arsitektur
- e. Program Studi Sistem Komputer,
- f. Program Studi Teknik Komputer (Diploma III)

3. Fakultas Agama Islam & Humaniora

- a. Program Studi Pendidikan Agama Islam
- b. Program Studi Ilmu Filsafat
- c. Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini

b. Visi Misi Perusahaan**Visi :**

Menjadi Perguruan Tinggi Swasta Yang Terkemuka Berbasis Religius
Dalam Mengembangkan IPTEK Yang Bermanfaat Bagi Kemaslahatan
Umat

Misi:

- a. Melaksanakan Pengabdian Sesuai Dengan Piagam Panca Budi,
Mengabdikan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Negara, Nusa, Bangsa Dan
Dunia.
- b. Mengembangkan IPTEK Berdasarkan Al-Quran dan Hadist,
Mencerdaskan Kehidupan Bangsa Dengan Menggali Sumber –Sumber
Ilmu Yang Berfaedah dalam Bidang IPTEK dan MTAQ.
- c. Melaksanakan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Untuk Bangsa
dan Negara Republik Indonesia Yang Mutunya Dapat Besaing Secara
Nasional dan Internasional Dalam Fitrah Pengabdian Terhadap Allah
SWT.
- d. Mendorong Fungsi Kekhalifan dalam Mewujudkan Kebahagiaan
Kehidupan Manusia Dalam Dimensi Dunia dan Akhirat.
- e. Melestarikan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Serta Kehidupan
Sesuai Dengan Syari'at Islam.

<p>URUSAN PENGOLAHAN SISTEM INFORMASI / PROGRAMMER (UPSI)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Urusan Pengolahan Sistem Informasi / Programmer (UPSI) dibawah BPSI dan bertanggungjawab kepada Ka. BPSI; 2. Kepala UPSI (Ka. UPSI) membantu tugas pokok Ka. BPSI berkaitan dengan merancang <i>Masterplan</i>, Renstra, Renop dan Proker SI Universitas berkaitan dengan Pengolahan SI; 3. Bekerjasama dengan Ka. BPSI dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka. Prodi dan Ka. Biro/Lembaga serta unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan Renstra, Renop dan Proker UPSI; 4. Melaksanakan analisis sistem secara berkala; <ol style="list-style-type: none"> a. Sistem Informasi Akademik (SI Ak) : <ul style="list-style-type: none"> - Merancang dan mengembangkan Aplikasi SI Akademik; - Memastikan keamanan Aplikasi SI Akademik; - Menginventarisir permasalahan SI Akademik; - Mengevaluasi penggunaan SI Akademik; b. Sistem Informasi Administrasi Umum Dan Keuangan (SIAU) : <ul style="list-style-type: none"> - Merancang dan mengembangkan Aplikasi SDM, Keuangan, Perpustakaan, Penelitian dan Aset; - Memastikan keamanan Aplikasi SDM, Keuangan, Perpustakaan, Penelitian dan Aset; - Menginventarisir permasalahan SDM, Keuangan, Perpustakaan, Penelitian dan Aset; - Mengevaluasi penggunaan aplikasi Sumber Daya Manusia (SDM), Keuangan, Perpustakaan, Penelitian dan Aset; c. Pengolahan Website <ul style="list-style-type: none"> - Manajemen Konten <i>Website</i>; - Manajemen keamanan <i>Website</i> 5. Bertanggungjawab terhadap pengolahan berita di Website; 6. Membuat laporan berkala atas kinerja UPSI; 7. Memfasilitasi dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan UPSI; 8. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
<p>BIRO STUDENT ADVISORY CENTRE (BSAC)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro <i>Student Advisory Centre</i> (BSAC) dibawah R-3 dan bertanggung jawab kepada R-3; 2. Kepala BSAC (Ka. BSCA) bertanggung jawab terhadap layanan konseling akademik dan non akademik, pelatihan <i>soft skill</i>, pengembangan karir dan profesi, penanganan <i>student looses</i> serta <i>job fair / Bursa Kerja On Line</i> (BKOL) terpusat dan terpadu serta peningkatan Peringkat Universitas dalam bidang Kemahasiswaan; 3. Bersama Kepala Urusan Pengembangan Karir dan Profesi (Ka. UPKP), Kepala Urusan Pembinaan dan Konseling (Ka. UPKO) dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan <i>Milestone</i> dan <i>Roadmap</i> BSAC serta Renstra, Renop dan Proker UPKP dan UPKO; 4. Melaporkan hasil kinerja BSAC kepada R-3 dan berkoordinasi dengan LPMU; 5. Melaksanakan pengembangan hubungan eksternal berkaitan dengan layanan konseling akademik dan non akademik, pelatihan <i>soft skill</i>, pengembangan karir dan profesi, penanganan <i>student looses</i> serta <i>job fair / Bursa Kerja On Line</i> (BKOL); 6. Bertanggung jawab terhadap : <ol style="list-style-type: none"> a. Penyusunan dan penyimpanan dokumen serta surat-surat berkaitan dengan BSAC; b. Penyusunan rencana kegiatan <i>softskill</i> kemahasiswaan; c. Layanan dan penyajian informasi tentang pekerjaan baik melalui BKOL dan publikasi lainnya kepada alumni dan Fakultas; d. Kegiatan bursa kerja dan bertindak sebagai <i>job placement centre</i>;

	<p>e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan program kerja Bursa Kerja <i>On Line</i> (BKOL);</p> <p>7. Berkoordinasi dengan :</p> <p>a. Dunia usaha, dunia industri dan wartawan (media cetak sebagai pusat informasi);</p> <p>b. Ka. BPAA dan Ka. Prodi dalam mengantisipasi dan penanggulangan <i>student loses</i> mahasiswa dan keluhan dari sivitas Akademika;</p> <p>8. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan BSAC;</p> <p>9. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
<p>URUSAN PENGEMBANGAN KARIR DAN PROFESI (UPKP)</p>	<p>1. Urusan Pengembangan Karir dan Profesi (UPKP) dibawah BSAC dan bertanggungjawab kepada Ka. BSAC;</p> <p>2. Kepala UPKP (Ka. UPKP) membantu tugas pokok Ka. BSAC berkaitan dengan pelatihan <i>soft skill</i>, pengembangan karir dan profesi dan <i>job fair</i> / Bursa Kerja <i>On Line</i> (BKOL) serta Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK) secara terpusat dan terpadu;</p> <p>3. Bersama Ka.BSAC dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka. Prodi dan Ka. Biro/Lembaga serta unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan Renstra, Renop dan Proker UPKP;</p> <p>4. Bertanggungjawab terhadap perancangan kegiatan <i>Job Fair</i>, dan Seminar menghadapi Dunia Kerja, Pelatihan <i>Soft skill</i>, Pemetaan Minat Padinese, Kegiatan <i>Character Building</i> dan <i>Training of Trainer</i> dalam menghadapi Dunia Kerja bagi calon lulusan;</p> <p>5. Bertanggung jawab :</p> <p>x. Atas terselenggaranya BKOL dan PJK;</p> <p>y. Membangun kemitraan dengan dunia kerja, media massa, asosiasi profesi serta asosiasi pengembangan SDM;</p> <p>z. Dalam sistem pendokumentasian atau pengarsipan berkaitan dengan UPKP;</p> <p>6. Membuat laporan berkala atas kinerja UPKP;</p> <p>7. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UPKP;</p> <p>8. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
<p>URUSAN PEMBINAAN DAN KONSELING (UPKO)</p>	<p>1. Urusan Pembinaan dan Konseling (UPKO) dibawah BSAC dan bertanggung jawab kepada Ka. BSAC;</p> <p>2. Kepala UPKO (Ka. UPKO) membantu tugas pokok Ka. BSAC berkaitan dengan terselenggaranya Pembinaan dan Layanan Konseling dan penanggulangan <i>Student Looses</i> secara terpusat dan terpadu;</p> <p>3. Bersama Ka.BSAC dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka. Prodi dan Ka. Biro/Lembaga serta unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan Renstra, Renop dan Proker UPKO;</p> <p>4. Bertanggung jawab terhadap :</p> <p>a. Terbentuknya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tim Konselor dengan berkoordinasi kepada Dekan, Direktur Pasca dan Ka. Prodi; - Tim pendataan Student Looses; - Komisi Disiplin Mahasiswa; <p>b. Penyelenggaraan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Layanan Konseling dengan berkoordinasi kepada seluruh dosen PA; - Penanggulangan Student Looses; <p>c. Merancang dan sosialisasi peraturan disiplin mahasiswa serta bertanggung jawab sosialisasi budaya organisasi di Kampus;</p> <p>d. Sistem pendokumentasian atau pengarsipan berkaitan dengan UPKO;</p> <p>5. Membuat laporan berkala atas kinerja UPKO;</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UPKO; 7. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se- UNPAB.
BIDANG KEMAHASISWAA N DAN ALUMNI (BKEM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Kemahasiswaan dan Alumni (BKEM) dibawah R-3 dan bertanggung jawab kepada R-3; 2. Kepala BKEM (Ka. BKEM) bertanggung jawab terhadap kegiatan kemahasiswaan, Organisasi Mahasiswa (Ormawa) serta peningkatan Peringkat Universitas dalam bidang Kemahasiswaan; 3. Bersama Kepala Urusan Kemahasiswaan (Ka. UKEM), Kepala Urusan Alumni dan <i>Tracer Study</i> (Ka. UATS) dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan <i>Milestone</i> dan <i>Roadmap</i> BKEM serta Renstra, Renop dan Proker UKEM dan UATS; 4. Melaporkan hasil kinerja BKEM kepada R-3 dan berkoordinasi dengan LPMU; 5. Melaksanakan pengembangan hubungan eksternal berkaitan dengan kegiatan kemahasiswaan dan alumni; 6. Menyusun instrumen peraturan dan ketentuan, pemantuan dan evaluasi pelayanan kesejahteraan/kesehatan mahasiswa; 7. Bertanggung Jawab terhadap alumni (<i>tracer study</i>); 8. Memeriksa pengajuan program kerja dan laporan kegiatan Organisasi Intra Mahasiswa (Ormawa); 9. Mengkoordinir kegiatan Minat, Bakat dan Penalaran Mahasiswa; 10. Mencari sumber dana dan Mengkoordinir Program Beasiswa untuk mahasiswa; 11. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan Promosi; 12. Melaksanakan Penyambutan dan Pembekalan Mahasiswa Baru (PPMB); 13. Mengkoordinir penyaluran dana sosial mahasiswa; 14. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan BKEM; 15. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
URUSAN KEMAHASISWAA N (UKEM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Urusan Kemahasiswaan (UKEM) dibawah BKEM dan bertanggung jawab kepada Ka. BKEM; 2. Kepala UKEM (Ka. UKEM) membantu tugas pokok Ka. BKEM berkaitan dengan terselenggaranya kegiatan kemahasiswaan secara terpusat dan terpadu; 3. Bersama Ka. BKEM dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka. Prodi dan Ka. Biro/Lembaga serta unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan Renstra, Renop dan Proker UKEM; 4. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana kebutuhan pelayanan kesejahteraan/kesehatan dan pemberian beasiswa mahasiswa; 5. Menyusun panduan dan melaksanakan pemilihan mahasiswa berprestasi internal; 6. Melakukan proses peningkatan keterampilan/kreatifitas, kegiatan Organisasi, dan ekstra kurikuler, kegiatan prestasi serta pengiriman mahasiswa, kegiatan eksternal; 7. Pendampingan dan evaluasi pelaksanaan peraturan disiplin mahasiswa; 8. Melakukan kegiatan Penyambutan dan Pembekalan Mahasiswa Baru; 9. Bertanggungjawab dalam proses penjaringan Mawapres, Debat Ilmiah, <i>Speech</i> dan <i>Debate Contest</i>, mengirim mahasiswa mengikuti <i>Event Internasional</i>; 10. Melaksanakan urusan pemberian izin/rekomendasi kegiatan kemahasiswaan; 11. Melaksanakan penyimpanan dokumen dan surat di bidang kemahasiswaan; 12. Membuat laporan berkala atas kinerja UKEM;

	<p>13. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UKEM;</p> <p>14. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se- UNPAB.</p>
URUSAN ALUMNI DAN TRACER STUDY (UATS)	<p>1. Urusan Alumni dan Tracer Study (UATS) dibawah BKEM dan bertanggung jawab kepada Ka. BKEM;</p> <p>2. Kepala UATS (Ka. UATS) membantu tugas pokok Ka. BKEM berkaitan dengan terselenggaranya kegiatan Alumni dan <i>Tracer Study</i> secara terpusat dan terpadu;</p> <p>3. Ka.UATS bertanggung jawab terhadap terlaksananya kegiatan <i>Tracer Study</i>;</p> <p>4. Bersama Ka. BKEM dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka. Prodi dan Ka. Biro/Lembaga serta unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan Renstra, Renop dan Proker UATS;</p> <p>5. Bekerjasama dengan Prodi se-Unpab dalam melakukan kegiatan promosi;</p> <p>6. Bertanggung jawab dalam memfasilitasi kegiatan Temu Alumni Fakultas/Prodi maupun Universitas;</p> <p>7. Fasilitator Pembinaan dan Pembentukan Ikatan Alumni (IKA) Fakultas dan Universitas serta jejaring alumni;</p> <p>8. Bertugas sebagai penghubung Alumni dengan Universitas/Fakultas/Prodi;</p> <p>9. Membuat laporan secara berkala atas kinerja UATS;</p> <p>10. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UATS;</p> <p>11. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
KANTOR KERJASAMA URUSAN INTERNASIONAL (KKUI)	<p>1. Kantor Kerjasama dan Urusan Internasional (KKUI) dibawah R-3 bertanggung jawab kepada R-3;</p> <p>2. Kepala KKUI (Ka. KKUI) bertanggung jawab melaksanakan dan mengorganisasikan kegiatan Perencanaan, Pengembangan Kerjasama Dalam dan Luar Negeri;</p> <p>3. Berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan <i>Roadmap</i>, Renstra, Renop dan Proker KKUI;</p> <p>4. Melaporkan hasil kinerja KKUI kepada R-3 dan berkoordinasi dengan LPMU;</p> <p>5. Menyusun :</p> <ol style="list-style-type: none"> Prosedur Mutu bidang Kerjasama dan Urusan Internasional; Bahan Panduan Rencana Kerjasama dengan pihak ketiga baik dalam maupun luar negeri; <p>6. Menghimpun informasi kegiatan kerjasama unit kerja dengan pihak ketiga dalam maupun luar negeri;</p> <p>7. Melaksanakan administrasi prosedur kerjasama;</p> <p>8. Memonitoring implementasi kerjasama yang telah terjalin;</p> <p>9. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pertemuan-pertemuan internasional di tingkat Universitas; Kunjungan pimpinan Universitas ke luar negeri; <p>10. Menyebarkan informasi tentang beasiswa internasional bagi dosen, pegawai, maupun mahasiswa;</p> <p>11. Melakukan administrasi kepentingan jaringan luar negeri (MOU, kontak poin Universitas, mahasiswa asing, peneliti asing, tamu asing, dan lain-lain) serta mengimplementasikan ke dalam bidang yang sesuai;</p> <p>12. Melakukan promosi ke pihak luar negeri baik langsung maupun tidak langsung (penerbitan, brosur, pembuatan web, dan lain-lain);</p> <p>13. Membantu memproses dokumen-dokumen yang dibutuhkan pihak asing untuk menjadi partner Universitas (visa, izin belajar dan lain-lain);</p> <p>14. Mengelola <i>Internasional Publishing House</i>;</p>

	<p>15. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan KKUI;</p> <p>16. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS (LPMU)	<p>1. Lembaga Penjaminan Mutu Universitas (LPMU) dibawah Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor serta melakukan koordinasi dengan R-1, R-2 dan R-3;</p> <p>2. Ketua LPMU (Ka. LPMU) bertanggung jawab terhadap pengawasan berkaitan dengan Penjaminan Mutu Akademik, Hukum Tata Kelola dan Finansial Universitas;</p> <p>3. Bersama Urusan Penjaminan Mutu Akademik (UJMA), Urusan Penjaminan Mutu Hukum Tata Kelola dan Keuangan (UJHT) berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan <i>Milestone</i> dan <i>Roadmap</i> LPMU serta Renstra, Renop dan Proker UJMA dan UJHT;</p> <p>4. Melaporkan hasil kinerja LPMU kepada Rektor dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3;</p> <p>5. Memberikan :</p> <p>a. Rekomendasi perbaikan untuk mencapai sasaran Universitas secara ekonomis, efisien, dan efektif;</p> <p>b. Arahan/masukan konseptual dan teknis tentang mekanisme dan implementasi sistem penjaminan mutu;</p> <p>6. Pendampingan keefektifitasan tentang penerapan pola tata kelola di Universitas;</p> <p>7. Menangani permasalahan yang berkaitan dengan indikasi terjadinya KKN (Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme) dan kegiatan lainnya yang menimbulkan kerugian Universitas;</p> <p>8. Membantu menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif di Universitas dan memastikan bahwa pengendalian internal telah dipatuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;</p> <p>9. Mengkordinir :</p> <p>a. Proses perencanaan dan perancangan sistem dan manual penjaminan mutu melalui mekanisme kerja tim / kelompok kerja;</p> <p>b. Proses evaluasi sasaran mutu secara langsung maupun melalui mekanisme tim/kelompok kerja;</p> <p>c. Auditor eksternal dalam melakukan audit;</p> <p>d. Unit Jaminan Mutu Fakultas (UJMF);</p> <p>10. Mengimplementasikan sistem dan proses Penjaminan Mutu berkerjasama dengan pimpinan Universitas dan unit se-Unpab;</p> <p>11. Mengendalikan implementasi dan proses Penjaminan Mutu bekerjasama dengan pimpinan Universitas dan unit kerja se-Unpab;</p> <p>12. Memastikan terlaksananya audit eksternal (akreditasi) oleh BAN-PT tingkat Prodi dan Institusi;</p> <p>13. Melaporkan secara berkala pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Akademik dan Non Akademik;</p> <p>14. Memberikan masukan dan rekomendasi kepada pimpinan Universitas dan pimpinan unit se-Unpab terkait berhubungan dengan pengembangan Sistem Penjaminan Mutu;</p> <p>15. Menyusun laporan evaluasi dan perkembangan sasaran mutu yang dicapai secara periodik;</p> <p>16. Melaksanakan tugas lain berdasarkan penugasan dari Rektor yang berkaitan dengan penjaminan mutu UNPAB;</p> <p>17. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan LPMU;</p> <p>18. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
URUSAN PENJAMINAN MUTU AKADEMIK	<p>1. Urusan Penjaminan Mutu Akademik (UJMA) berada dibawah LPMU dan bertanggung jawab kepada Ka. LPMU;</p>

(UJMA)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ketua UJMA (Ka. UJMA) membantu tugas pokok Ka. LPMU berkaitan dengan pengawasan terhadap Penjaminan Mutu Akademik Universitas; 3. Bersama Ka. LPMU dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan Renstra, Renop dan Proker UJMA; 4. Bertanggung jawab dalam : <ol style="list-style-type: none"> aa. Membuat draft dan menyiapkan dokumen Mutu Akademik; bb. Membuat draft dan menyiapkan dokumen Audit Mutu Akademik ditingkat Universitas; cc. Melakukan audit mutu Akademik internal Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI); dd. Melakukan pendampingan dan supervisi agenda kerja unit; ee. Melakukan Melakukan monitoring evaluasi (monev) implementasi Rencana Strategis; 5. Melaksanakan tugas khusus berkaitan dengan pengembangan Sistem Penjaminan Mutu Akademik sesuai dengan penugasan yang diberikan; 6. Membuat laporan hasil pendampingan agenda kerja unit dan hasil audit pelaksanaan Penjaminan Mutu Akademik; 7. Mengkoordinir pengembangan konsep dan manual Sistem Penjaminan Mutu Akademik; 8. Bersama dengan Ketua LPMU melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan yang terkait dengan implementasi Sistem Penjaminan Mutu Akademik; 9. Menyampaikan laporan hasil Audit Mutu Akademik beserta rekomendasi yang diusulkan secara tertulis kepada Kepala LPMU; 10. Melaksanakan pendampingan Akreditasi Universitas / Program Studi. 11. Monitoring dan evaluasi kegiatan penyusunan kurikulum program studi 12. Membuat laporan secara berkala atas kinerja UJMA; 13. Menyiapkan dokumentasi dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UJMA; 14. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
URUSAN PENJAMINAN MUTU HUKUM, TATA KELOLA DAN FINANSIAL (UJHT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Urusan Penjaminan Mutu Hukum, Tata Kelola dan Finansial (UJHT) dibawah LPMU dan bertanggung jawab kepada Ka. LPMU; 2. Kepala UJHT (Ka. UJHT) membantu tugas pokok Ka. LPMU berkaitan dengan pengawasan terhadap Penjaminan Mutu Hukum Tata Kelola dan Finansial Universitas; 3. Bersama Ka. LPMU dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan Renstra, Renop dan Proker UJHT; 4. Bertanggung jawab : <ol style="list-style-type: none"> cc. Membuat dan menyiapkan dokumen : <ul style="list-style-type: none"> - Mutu Hukum Tata Kelola dan Finansial; - Audit Mutu Hukum Tata Kelola dan Finansial ditingkat Universitas; - Laporan hasil pendampingan agenda kerja unit dan hasil audit pelaksanaan Penjaminan Mutu Hukum Tata Kelola dan Finansial; dd. Melakukan : <ul style="list-style-type: none"> - Audit Mutu Internal (AMI) sesuai ISO; - Pendampingan kepada setiap unit dalam melaksanakan agenda kerja berdasarkan Prosedur Mutu standar ISO; - Penggandaan dan penyebarluasan Peraturan Perundang – Undangan di Bidang Pendidikan Tinggi; - Penyempurnaan Sistem dan Prosedur Kerja; ee. Menyusun : <ul style="list-style-type: none"> - Instrument pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Peraturan Perundang – Undangan dan Ketatalaksanaan; - Laporan Hukum Tata Kelola dan Finansial Universitas;

	<p>ff. Mempersiapkan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bahan penyusunan peraturan dan ketentuan di Bidang Pendidikan Tinggi dan Hukum Tata Kelola; - Bahan evaluasi Organisasi dan Tata Laksana/Kelola; - Bahan penyusunan usul penyempurnaan Organisasi Universitas; <p>5. Menghimpun dan mengkaji Peraturan Perundang – Undangan di Bidang Pendidikan Tinggi;</p> <p>6. Mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data di Bidang Hukum Tata Kelola dan Finansial;</p> <p>7. Melaksanakan pemeriksaan dengan Sistem <i>Plagiat Checker</i> terhadap isi tugas akhir mahasiswa;</p> <p>8. Membuat laporan secara berkala atas kinerja UJHT;</p> <p>9. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UJHT;</p> <p>10. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
<p>DEKAN / DIREKTUR PASCASARJANA</p>	<p>1. Dekan/Direktur Pascasarjana berada dibawah R-1 dan bertanggung jawab kepada R-1;</p> <p>2. Dekan/Direktur Pascasarjana bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM);</p> <p>3. Bersama Ka. Prodi dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam menyusun, merumuskan Visi, Misi, Renstra, Renop dan Proker Fakultas berdasarkan ketentuan Universitas yang memuat sasaran dan tujuan Fakultas;</p> <p>4. Melaporkan hasil kinerja Dekan/Direktur Pascasarjana kepada R-1 dan berkoordinasi dengan LPMU;</p> <p>5. Bertanggung jawab dalam :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Akreditasi Prodi dan AIPT; b. Pengawasan penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi; c. Melakukan pembinaan kepada mahasiswa, Dosen dan tenaga administrasi Fakultas; d. Menyusun dan merumuskan rencana kerja dan anggaran tahunan Fakultas berdasarkan kebijakan Universitas; e. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Dosen Tetap dan Dosen Tidak Tetap kepada Rektor berdasarkan rekomendasi Ketua Program Studi; f. Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan Fakultas secara menyeluruh; <p>6. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Ka. Prodi kepada Rektor;</p> <p>7. Membangun dan mengembangkan hubungan baik dengan alumni, lingkungan Fakultas, Universitas dan masyarakat pada umumnya;</p> <p>8. Mempunyai hak mengakses sistem informasi terintegrasi pada unit kerjanya;</p> <p>9. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.</p>
<p>KETUA PROGRAM STUDI (KA. PRODI)</p>	<p>1. Ketua Program Studi (Ka. Prodi) berada dibawah Dekan / Direktur Pascasarjana dan bertanggung jawab kepada Dekan / Direktur Pascasarjana;</p> <p>2. Bersama Dekan / Direktur Pascasarjana dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam menyusun, merumuskan dan melaksanakan Visi, Misi, Renstra, Renop dan Proker Prodi berdasarkan ketentuan Universitas yang memuat sasaran dan tujuan Prodi;</p> <p>3. Bertanggung jawab dalam :</p> <ul style="list-style-type: none"> gg. Pelaksana Proses Belajar Mengajar (PBM) dan Tri Dharma Perguruan Tinggi; hh. Penyusunan dan pelaporan evaluasi diri dan fortopolio setahun sekali kepada Dekan /Direktur Pascasarjana;

	<ul style="list-style-type: none"> ii. Penyusunan dan pengusulan jadwal PBM dan pelaksanaan ujian; jj. Mengembangkan kurikulum dan silabus dan pemetaan kurikulum; kk. Mengembangkan kajian keilmuan bidang studi; ll. Melakukan konversi Mata Kuliah bagi mahasiswa pindahan dan lanjutan; mm. Mengembangkan pedoman penyusunan penulisan Kerja Praktek (KP) maupun Tugas Akhir, Skripsi, Tesis dan Disertasi; nn. Membuka dan mengembangkan jurnal ilmiah Fakultas (Program Studi); <ol style="list-style-type: none"> 4. Pembinaan kemampuan Akademik Dosen dan mahasiswa dan mempertimbangkan pemberian beasiswa; 5. Melakukan penilaian terhadap kinerja Dosen; 6. Mengusulkan kepada Dekan / Direktur Pascasarjana : <ul style="list-style-type: none"> a. Penyelenggaraan sidang KP, Tugas Akhir, Skripsi, Tesis dan Disertasi; b. Dosen pengampu mata kuliah; c. Dosen Pembimbing Akademik (PA); 11. Memberi konsep beban tugas mengajar Dosen setiap semester berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui kesesuaiannya; 12. Meneliti konsep rencana acuan perkuliahan dan satuan acara perkuliahan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui kecocokannya; 13. Memonitor pelaksanaan perkuliahan berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai bahan evaluasi; 14. Mengevaluasikan hasil pelaksanaan perkuliahan berdasarkan hasil monitoring untuk meningkatkan mutunya; 15. Mengusulkan rencana kerja, program kerja dan biaya operasional Program Studi pertahun berdasarkan beban kerja Program Studi dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran kegiatan perkuliahan; 16. Membimbing dan menilai kegiatan kemahasiswaan di lingkungan Program Studi untuk bahan pengembangan; 17. Mengusulkan Dosen Pembimbing KP/Klinis, Magang dan Pembimbing bagi mahasiswa yang menyelesaikan Tugas Akhir, Skripsi, Tesis dan Disertasi untuk kelancaran tugas Akademik; 18. Memfasilitasi Dosen yang akan melaksanakan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat sesuai dengan beban tugas dan keahliannya; 19. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Program Studi sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas kepada Dekan/Direktur Program Pascasarjana; 20. Merekap dan mengumumkan hasil ujian mahasiswa; 21. Menegur staf/ pengajaran dan pegawai administrasi yang lalai dalam melaksanakan tugasnya; 22. Membuat laporan evaluasi diri setiap tahun; 23. Memfasilitasi dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Program Studi dan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) berkaitan dengan Pasca sarjana; 24. Pengembangan laboratorium ditingkat Program Studi; 25. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Dekan/Direktur Pascasarjana; 26. Membuat laporan secara berkala atas kinerja Prodi; 27. Menyiapkan dokumentasi dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan Prodi; 28. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
SEKRETARIS DEKAN / DIREKTUR PASCASARJANA / KETUA PROGRAM STUDI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris Dekan / Direktur Pascasarjana / Ketua Program Studi berada dibawah Dekan / Direktur Pascasarjana / Ka. Prodi dan bertanggung jawab kepada Dekan / Direktur Pascasarjana / Ka. Prodi; 2. Sekretaris Dekan / Direktur Pascasarjana / Ketua Program Studi bertugas membantu Dekan / Direktur Pascasarjana / Ketua Program Studi dalam : <ul style="list-style-type: none"> a. Kegiatan pelaksanaan PBM dan Tri Darma;

	<ul style="list-style-type: none"> b. Melakukan sosialisasi program kerja yang akan dilaksanakan ke dewan dosen serta mendesiminasikan hasil pengelolaan secara transparan; c. Membuat perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan serta mengevaluasi proses pembelajaran pada Program Studi secara berkelanjutan; d. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan PBM guna mendapatkan <i>feedback</i>, dan hasilnya untuk kebijakan dan pembinaan kepada dewan dosen dan menegakkan kaidah-kaidah atau peraturan yang ada untuk meningkatkan mutu lulusan; e. Melakukan pembinaan, merencanakan, melaksanakan pengembangan tenaga pengajar, dan tenaga peneliti bidang pendidikan secara berkelanjutan; f. Menyusun program dan membina himpunan mahasiswa, dalam pengembangan bakat, minat dan daya penalaran mahasiswa; g. Mengelola data berbasis PDPT yang menyangkut Akademik, pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, serta kemahasiswaan; h. Melakukan PDCA (<i>Plan, Do, Cek, Action</i>) dalam rangka penjaminan mutu di Program Studi Pendidikan ; i. Menyiapkan dokumentasi dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT; <ol style="list-style-type: none"> 3. Bersama dewan dosen : <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun dan melaksanakan strategi pengelolaan/ pengembangan Program Studi, baik jangka pendek, menengah dan panjang, dengan prinsip efisiensi, akuntabilitas, dan transparan; b. Membuat dan melaksanakan program unggulan yang dapat memperkuat eksistensi Program Studi; c. Melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat guna pengembangan dan penerapan pada bidang pendidikan; d. Merencanakan dan melakukan kerjasama pendidikan dan penelitian baik secara internal maupun eksternal di lingkungan UNPAB; 4. Mengupayakan kesejahteraan dosen dan mahasiswa; 5. Mengupayakan peningkatan status kelembagaan Bidang Keahlian Khusus menjadi Program Studi; 6. Membuat laporan secara berkala atas kinerja Sekretaris Dekan / Direktur Pascasarjana / Ketua Program Studi; 7. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
<p>UNIT JAMINAN MUTU FAKULTAS (UJMF)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit Jaminan Mutu Fakultas (UJMF) berada dibawah Fakultas dan bertanggung jawab kepada Dekan; 2. UJMF bertanggung jawab terhadap pengawasan, monitoring dan evaluasi berkaitan dengan Penjaminan Mutu Akademik Fakultas; 3. Berkoordinasi dengan LPMU terkait tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi; 4. Berkoordinasi dengan Dekan / Direktur Pascasarjana / Ka. Prodi dan LPMU dalam melakukan : <ul style="list-style-type: none"> a. Perbaikan proses belajar mengajar; b. Pelaksanaan evaluasi dan Audit Mutu Akademik Internal (AMAI); c. Konsultasi dan pendampingan pelaksanaan penjaminan mutu Fakultas; d. Menyusun laporan hasil evaluasi proses pembelajaran; 5. Mengirim hasil monitoring Evaluasi Diri Fakultas ke Kantor Jaminan Mutu; 6. Membuat laporan secara berkala atas kinerja UJMF; 7. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan UJMF;

<p>PUSAT USAHA DAN INKUBATOR UNIVERSITAS (PUIU)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Pusat Usaha dan Inkubator Universitas (PUIU) berada dibawah Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor dengan melakukan koordinasi dengan R-1, R-2 dan R-3; 9. Kepala PUIU (Ka. PUIU) bertanggung jawab terhadap pemasaran hasil karya dosen dan mahasiswa serta sebagai <i>income generating</i> Universitas; 10. Bersama Ketua Lembaga Pengembangan Profesi (Ka. LPro) dan Ketua Unit (Ka. UKMC) dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan dan melaksanakan <i>Milestone</i> dan <i>Roadmap</i> PUIU serta Renstra, Renop dan Proker LPro dan UKMC; 11. Melaporkan hasil kinerja PUIU kepada Rektor dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3; 12. Menghasilkan <i>entrepreneur</i> handal dan membuka peluang lapangan kerja mandiri bagi mahasiswa; 13. Meningkatkan <i>brand image</i> Universitas di dunia luar melalui hasil karya seluruh civitas akademika universitas Pembangunan Panca Budi; 14. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan PUIU; 15. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
<p>LEMBAGA PENGEMBANGAN PROFESI (LPRO)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 16. Lembaga Pengembangan Profesi (LPRO) berada dibawah PUIU dan bertanggung jawab kepada Ka. PUIU; 17. Ketua LPro (Ka. Lpro) bertugas membantu Ka. PUIU dalam merancang pengembangan profesi dan <i>income generating</i> Universitas; 18. Bersama Ka. PUIU dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan Renstra, Renop dan Proker LPro; 19. Bekerjasama dengan Ka. Prodi dalam merancang program pelatihan kompetensi utama mahasiswa; 20. Membuat perencanaan <i>budget</i> anggaran dan melaksanakan pelatihan kompetensi utama mahasiswa masing-masing Prodi dan Instansi eksternal; 21. Menyelenggarakan pelatihan Vokasi; 22. Melaporkan hasil pelaksanaan program baik pelatihan mahasiswa maupun Instansi Eksternal; 23. Menyusun RIP LPro berdasarkan <i>Roadmap</i> pengembangan LPro dan <i>Milestone</i> PUIU berbasis IPTEK; 24. Menetapkan rumusan naskah kerjasama Pelatihan LPro dengan instansi Pemerintah maupun swasta terkait di luar Universitas sebagai pedoman kerja; 25. Menyusun laporan kinerja LPro sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; 26. Mencari dan menentukan mitra pelatihan <i>hardskill</i>; 27. Memfasilitasi kegiatan pelatihan kompetensi Program Studi (<i>hardskill</i>); 28. Membuat laporan secara berkala atas kinerja UJHT; 29. Menyiapkan dokumen dan membantu kegiatan Akreditasi Prodi dan AIPT berkaitan dengan kegiatan LPro; 30. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja se-UNPAB.
<p>UNIT KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA CENTRE (UKMC)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 31. Unit Kewirausahaan Mahasiswa Centre (UKMC) berada dibawah PUIU dan bertanggung jawab kepada PUIU; 32. Ketua UKMC (Ka. UKMC) bertugas membantu Ka. PUIU dalam merancang pengembangan kegiatan kewirausahaan mahasiswa <i>centre</i> dan <i>income generating</i> Universitas; 33. Bersama Ka. PUIU dan berkoordinasi dengan R-1, R-2, R-3, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ka.Prodi, Ka. Biro/Lembaga dan unit kerja se-Unpab dalam merencanakan Renstra, Renop dan Proker UKMC; 34. Bekerjasama dengan Ka. Prodi dalam merancang program pelatihan

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 50 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kualitas, desain, karakteristik di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22th-30th	38	76.0	76.0	76.0
	31th-40th	10	20.0	20.0	96.0
	51th-60th	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2020

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan usia 22-30 tahun sebanyak 38 orang (76%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan usia 40-60 tahun sebanyak 2 orang (4%). Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar responden berusia 22-30 tahun (76%). Hal ini dikarenakan banyaknya pegawai baru yang merupakan mahasiswa lulusan dari Universitas Pembangunan Panca Budi, sehingga sebagian besar usia responden masih muda yaitu antar 22-30 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		MASAKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5th-10th	25	50.0	50.0	50.0
	10th-15th	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2020

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 35 orang (70%), masa kerja 10-15 tahun sebanyak 14 orang (28%), dan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan karakteristik masa kerja responden sebagian besar responden mendominasi masa kerja 5-10 tahun (70%). Hal ini dikarenakan prioritas responden adalah sarjana dan pasca sarjana maka rata-rata masa kerja 5-10 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	35	70.0	70.0	70.0
	Pasca Sarjana	14	28.0	28.0	98.0
	3.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2020

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 25 orang (50%) dan pasca sarjana sebanyak 25 orang (50%). Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden sebanding antara tingkat pendidikan bergelar sarjana maupun pasca sarjana. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai didominasi oleh pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana dan pasca sarjana.

2. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner yang didapat dilapangan.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi sebanyak 50 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 53 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X_1 (*Education*), Variabel X_2 (*Skills*) dan Variabel X_3 (*Work ethics*) serta Variabel Y (*Produktivitas Kerja*) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

a. Hasil Distribusi Variabel X_1 (*Education*)

Education diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 12 (dua belas) Pernyataan pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Pernyataan 1 : Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	33	66.0	66.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Education*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* sudah sesuai kebutuhan yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (6%), setuju 33 orang (66%), sangat setuju 14 orang (28%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa latar belakang *education* pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi sudah sesuai kebutuhan perusahaan.

Tabel 4.6 Pernyataan 2 : Saya bekerja, sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa latar belakang *education* pegawai sudah sesuai kebutuhan, dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 35 orang (70%), sangat setuju 15 orang (30%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (70%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan latar belakang *education*-nya

Tabel 4.7 Pernyataan 3 : Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	22	44.0	44.0	46.0
	Sangat Setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa pegawai perlu meningkatkan *education* untuk mendukung kinerja, dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 22 orang (44%), sangat setuju 27 orang (54%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (54%). Jadi dapat disimpulkan bahwa

responden sangat setuju untuk meningkatkan *education* dalam mendukung kinerjanya.

Tabel 4.8 Pernyataan 4 : Saya mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki.

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	74.0	74.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan kurang ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 37 orang (74%), sangat setuju 12 orang (24%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

Tabel 4.9 Pernyataan 5 : Saya memiliki pengetahuan yang bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan saya

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	37	74.0	74.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan kurang ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 37 orang (74%), sangat setuju 11 orang (22%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat diimplementasikan ke dalam pekerjaannya.

Tabel 4.10 Pernyataan 6 : Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	36	72.0	72.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.00, Education, 2020

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa *educatin* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan kurang ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 36 orang (72%), sangat setuju 12 orang (24%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dalam menguasai pekerjaannya.

Tabel 4.11 Pernyataan 7 : Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	32	64.0	64.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan kurang

ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 32 orang (64%), sangat setuju 17 orang (34%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (64%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.12 Pernyataan 8 : Saya selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan.

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	37	74.0	74.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan kurang ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 37 orang (74%), sangat setuju 12 orang (24%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah bekerja dengan teliti.

Tabel 4.13 Pernyataan 9 : Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan pekerjaan

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju

34 orang (68%), sangat setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah bekerja berdasarkan pengalaman.

Tabel 4.14 Pernyataan 10 : Saya selalu berpikir secara sistematis dalam melakukan pekerjaan

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	37	74.0	74.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 37 orang (74%), sangat setuju 12 orang (24%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah bekerja secara sistematis.

Tabel 4.15 Pernyataan 11 : Saat melakukan pekerjaan *step by step* agar pekerjaan yang dituju tercapai

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	33	66.0	66.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 33 orang (66%), sangat setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah bekerja sesuai SOP.

Tabel 4.16 Pernyataan 12 : Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif

Pernyataan 12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	36	72.0	72.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *education* pegawai sudah sesuai yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 36 orang (72%), sangat setuju 13 orang (26%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (72%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah bekerja dengan kreatif dan inovatif.

b. Hasil Distribusi Variabel X₂ (Skills)

Desain produk diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 12 (dua belas) Pernyataan pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.17 Pernyataan 1 : Saya berusaha membantu penyelesaian permasalahan mahasiswa secara cepat dengan mencari alternatif yang bisa dilakukan

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	66.0	66.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar kebutuhan yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 33 orang (66%), sangat setuju 17 orang(34%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33orang (66%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah berusaha menyelesaikan masalah secara cepat dengan mencari alternatif yang bisa dilakukan.

Tabel 4.18 Pernyataan 2 : Saya merasa bekerja sebagai civitas akademika menyenangkan

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	32	64.0	64.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang 6%), setuju 32 orang (64%), sangat setuju 15 orang (30%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 32 orang (64%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju merasa senang bekerja sebagai civitas akademika.

Tabel 4.19 Pernyataan 3 : Saya berusaha menguasai tugas pokok yang diberikan pimpinan

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	32	64.0	64.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 32 orang (64%), sangat setuju 17 orang (34%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (64%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju berusaha menguasai tugas yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.20 Pernyataan 4 : Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	33	66.0	66.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 33 orang (66%), sangat setuju 16 orang (32%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 4.21 Pernyataan 5 : Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai yang lain di perusahaan

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 30 orang (60%), sangat setuju 20 orang (40%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama pegawai.

Tabel 4.22 Pernyataan 6 : Saya dapat mengontrol emosi menghadapi mahasiswa yang kritis

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	34	68.0	68.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 34 orang (68%), sangat setuju 14 orang (28%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dapat mengontrol emosi menghadapi mahasiswa yang kritis.

Tabel 4.23 Pernyataan 7 : Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan pegawai yang lainnya

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	34	68.0	68.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 34 orang (68%), sangat setuju 14 orang (28%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu membangun kerjasama yang baik dengan pegawai lain.

Tabel 4.24 Pernyataan 8 : Saya melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan lembaga

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	31	62.0	62.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 31 orang (62%), sangat setuju 17 orang (34%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan lembaga.

Tabel 4.25 Pernyataan 9 : Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	29	58.0	58.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (6%), setuju 29 orang (58%), sangat setuju 18 orang (36%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dapat menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama.

Tabel 4.26 Pernyataan 10 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 26 orang (52%), sangat setuju 24 orang (48%). Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri.

Tabel 4.27 Pernyataan 11 : Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	36	72.0	72.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 36 orang (72%), sangat setuju 13 orang (26%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (72%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.28 Pernyataan 12 : Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	30	60.0	60.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Skills, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *skills* pegawai sudah sesuai standar yang dibutuhkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 30 orang (60%), sangat setuju 18 orang (36%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan merasa tidak nyaman jika tidak menyelesaikan pekerjaannya.

c. Hasil Distribusi Variabel X₃ (*Work ethics*)

Karakteristik Produk diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 12 (dua belas) Pernyataan pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.29 Pernyataan 1 : Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan
Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 26 orang (52%), sangat setuju 24 orang (48%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (48%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah berusaha mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Tabel 4.30 Pernyataan 2 : Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	23	46.0	46.0	48.0
	Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 23 orang (46%), sangat setuju 26 orang (52%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju telah berusaha bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Tabel 4.31 Pernyataan 3 : Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	29	58.0	58.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (6%), setuju 29 orang (58%), sangat setuju 18 orang (36%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang

(58%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju sudah memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Tabel 4.32 Pernyataan 4 : Saya selalu menggunakan bahasa yang santun dalam berkomunikasi

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	62.0	62.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 31 orang (62%), sangat setuju 19 orang (38%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah menggunakan bahasa yang santun dalam berkomunikasi.

Tabel 4.33 Pernyataan 5 : Saya selalu bersikap ramah dan tamah dalam melayani tamu, mahasiswa dan dosen

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics* 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 30 orang (60%), sangat setuju 20 orang (40%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%). Jadi dapat

disimpulkan, bahwa responden setuju telah bersikap ramah dan tamah dalam melayani.

Tabel 4.34 Pernyataan 6 : Saya selalu menggunakan intonasi nada yang tegas dalam berbicara kepada siapapun
Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	33	66.0	66.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 202

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 33 orang (66%), sangat setuju 15 orang (30%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah menggunakan intonasi nada yang tegas dalam berbicara.

Tabel 4.35 Pernyataan 7 : Saya selalu menghargai ide atau gagasan yang diberikan oleh sesama pegawai

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	30	60.0	60.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics* 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 30 orang (60%), sangat setuju 19 orang (38%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang

(60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah menghargai ide atau gagasan yang diberikan oleh sesama pegawai.

Tabel 4.36 Pernyataan 8 : Saya berusaha menciptakan hubungan baik ke sesama pegawai untuk menghindari adanya gesekan

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 36orang (72%), sangat setuju 14 orang (28%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (72%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah menciptakan hubungan baik ke sesama pegawai untuk menghindari adanya gesekan.

Tabel 4.37 Pernyataan 9 : Saya selalu memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 34 orang (68%), sangat setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat

disimpulkan bahwa responden setuju telah memeprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik.

Tabel 4.38 Pernyataan 10 : Saya selalu memberikan banyak gagasan atau usul terhadap suatu masalah dalam pekerjaan

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	33	66.0	66.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 6 orang (12%), setuju 33 orang (66%), sangat setuju 11 orang (22%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu memberikan gagasan atau usulan terhadap suatu masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.39 Pernyataan 11 : Saya selalu mencoba hal-hal baru untuk menunjang perkembangan dalam bekerja

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-Ragu	7	14.0	14.0	16.0
	Setuju	29	58.0	58.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan tidak setuju

1 orang (2%), ragu-ragu 7 orang (14%), setuju 29 orang (58%), sangat setuju 13 orang (26%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu mencoba hal-hal baru untuk menunjang perkembangan dalam bekerja.

Tabel 4.40 Pernyataan 12 : Saya tidak mudah terpengaruh dengan orang lain

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	31	62.0	62.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, *Work ethics*, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *work ethics* sudah sesuai yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 31 orang (62%), sangat setuju 17 orang (34%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tidak mudah terpengaruh oleh orang lain yang dapat mengganggu pekerjaan.

d. Hasil Distribusi Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Produktivitas kerja diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 17 (tujuh belas) Pernyataan pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.41 Pernyataan 1 : Saya memiliki integritas yang tinggi dan selalu memegang janji, bekerja keras dan rajin

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	30	60.0	60.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivita kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 6 orang (12%), setuju 30 orang (60%), sangat setuju 14 orang (28%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan diatas karna telah bekerja dengan integritas tinggi, selalu memegang janji, bekerja keras dan rajin.

Tabel 4.42 Pernyataan 2 : Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	33	66.0	66.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivita kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (6%), setuju 30 orang (60%), sangat setuju 14 orang (28%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 30 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan diatas karna telah bekerja dengan integritas tinggi, selalu memegang janji, bekerja keras dan rajin.

Tabel 4.43 Pernyataan 3 : Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	28	56.0	56.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivita kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (6%), setuju 28 orang (56%), sangat setuju 19 orang (38%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (56%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.

Tabel 4.44 Pernyataan 4 : Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 34 orang (68%), sangat setuju 16 orang (52%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan melaksanakan pekerjaan dengan segera walau tidak dituntut untuk menyelesaikan secepatnya.

Tabel 4.45 Pernyataan 5 : Saya berusaha meningkatkan produktivitas Kerja dengan sumber daya yang ada

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	29	58.0	58.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 4 orang (8%), setuju 29 orang (58%), sangat setuju 17 orang (34%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah berusaha meningkatkan produktivitas kerja dengan sumber daya yang ada.

Tabel 4.46 Pernyataan 6 : Saya terus melakukan perbaikan atas hasil yang telah dicapai agar terus meningkat

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	28	56.0	56.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 28 orang (56%), sangat setuju 20 orang (40%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah melakukan perbaikan atas hasil yang dicapai agar terus meningkat.

Tabel 4.47 Pernyataan 7 : Saya berusaha menstabilkan hasil kerja saya

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 34 orang (68%), sangat setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu berusaha menstabilkan hasil kerjanya.

Tabel 4.48 Pernyataan 8 : Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 34 orang (68%), sangat setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.49 Pernyataan 9 : Saya selalu ulet dan tekun dalam melakukan pekerjaan

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 36 orang (72%), sangat setuju 14 orang (28%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (72%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu ulet dan tekun dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.50 Pernyataan 10 : Saya selalu senantiasa jujur dalam melakukan pekerjaan

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	33	66.0	66.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (4%), setuju 33 orang (66%), sangat setuju 15 orang (30%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu senantiasa jujur dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.51 Pernyataan 11 : Saya selalu optimis dalam bekerja untuk meningkatkan kepercayaan didalam diri saya

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 34 orang (68%), sangat setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu optimis dalam bekerja untuk meningkatkan kepercayaan diri.

Tabel 4.52 Pernyataan 12 : Saya tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 30 orang (60%), sangat setuju 20 orang (40%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu optimis dalam bekerja untuk meningkatkan kepercayaan diri.

Tabel 4.53 Pernyataan 13 : Saya suka belajar dan mau melihat kekurangan dalam diri saya

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	31	62.0	62.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), setuju 31 orang (62%), sangat setuju 18 orang (36%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju selalu belajar dan mau melihat kekurangan dalam diri.

Tabel 4.54 Pernyataan 14 : Saya berani melakukan perubahan secara total untuk melakukan perubahan

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	30	60.0	60.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu 8 orang (16%), setuju 30 orang (60%), sangat setuju 12 orang (24%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju berani melakukan perubahan secara total untuk melakukan perubahan dalam bekerja.

Tabel 4.55 Pernyataan 15 : Saya memiliki sikap yang tulus dan tidak menjatuhkan orang lain

Pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 35 orang (70%), sangat setuju 15 orang (30%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (70%). Jadi

dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah memiliki sikap yang tulus dan tidak menjatuhkan orang lain.

Tabel 4.56 Pernyataan 16 : Saya mudah menerima kritik dan saran dari luar

Pernyataan 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 34 orang (68%), sangat setuju 15 orang (30%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju mudah menerima kritik dan saran dari luar.

Tabel 4.57 Pernyataan 17 : Saya memiliki sikap yang mudah beradaptasi

Pernyataan 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	64.0	64.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Produktivitas Kerja, 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa produktivitas kerja sudah sesuai standar yang diinginkan dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju 32 orang (64%), sangat setuju 18 orang (36%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (64%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju mudah beradaptasi.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0, Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2013 : 204). Uji validitas berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari Pernyataan -Pernyataan daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Jadi kalau korelasi antar Pernyataan dengan skor total lebih kecil ($<$) dari 0,30 maka Pernyataan pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika lebih besar ($>$) dari 0,30 Pernyataan pertanyaan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel *Item – Total Statistics*, hasil pengolahan SPSS ver. 17.00 dengan memasukkan data jawaban responden dari Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.58 Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	223.42	189.718	.430	.945
Saya bekerja, sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	223.34	192.351	.305	.945
Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja	223.12	191.373	.320	.945
Saya mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki.	223.38	192.118	.339	.945
Saya memiliki pengetahuan yang bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan saya	223.46	189.111	.538	.944
Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan	223.44	190.823	.396	.945
Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan	223.32	188.671	.536	.944
Saya selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan.	223.42	189.187	.554	.944
Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan pekerjaan	223.32	189.855	.493	.944
Saya selalu berpikir secara sistematis dalam melakukan pekerjaan	223.42	190.044	.485	.944

Saat melakukan pekerjaan step by step agar pekerjaan yang dituju tercapai	223.34	187.739	.613	.944
Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif	223.40	187.837	.645	.943
Saya berusaha membantu penyelesaian permasalahan mahasiswa secara cepat dengan mencari alternatif yang bisa dilakukan	223.30	189.235	.533	.944
Saya merasa bekerja sebagai civitas akademika menyenangkan	223.40	189.020	.468	.944
Saya berusaha menguasai tugas pokok yang diberikan pimpinan	223.32	189.977	.442	.945
Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya	223.34	189.739	.466	.944
Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai yang lain di perusahaan	223.24	191.615	.337	.945
Saya dapat mengontrol emosi menghadapi mahasiswa yang kritis	223.40	187.061	.647	.943
Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan yang lainnya	223.40	187.061	.647	.943
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan lembaga	223.34	188.760	.497	.944
Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu	223.34	187.780	.526	.944

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	223.22	191.644	.332	.945
Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik	223.40	189.551	.511	.944
Saya merasa tidak nyaman jika pekerja saya belum selesai	223.32	188.304	.521	.944
Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan	223.16	188.994	.521	.944
Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.	223.14	188.939	.484	.944
Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.	223.34	185.209	.692	.943
Saya selalu menggunakan bahasa yang santun dalam berkomunikasi	223.26	187.421	.657	.943
Saya selalu bersikap ramah dan tamah dalam melayani tamu, mahasiswa dan dosen	223.24	187.615	.636	.943
Saya selalu menggunakan intonasi nada yang tegas dalam berbicara kepada siapapun	223.38	189.751	.444	.945
Saya selalu menghargai ide atau gagasan yang diberikan oleh sesama pegawai	223.28	190.532	.391	.945
Saya berusaha menciptakan hubungan baik ke sesama pegawai untuk menghindari adanya gesekan	223.36	189.092	.576	.944

Saya selalu memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik	223.32	190.630	.433	.945
Saya selalu memberikan banyak gagasan atau usul terhadap suatu masalah dalam pekerjaan	223.54	188.213	.498	.944
Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menunjang perkembangan dalam bekerja	223.56	189.231	.354	.945
Saya tidak mudah terpengaruh dengan orang lain	223.34	188.923	.486	.944
Saya memiliki integritas yang tinggi yang selalu memegang janji, bekerja keras dan rajin	223.48	183.642	.744	.943
Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	223.42	187.351	.591	.944
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	223.32	189.569	.406	.945
Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.	223.32	190.834	.417	.945
Saya berusaha meningkatkan produktivitas kerja dengan sumber daya yang ada	223.38	187.179	.545	.944

Saya terus melakukan perbaikan atas hasil yang telah dicapai agar terus meningkat	223.28	186.777	.610	.944
Saya berusaha menstabilkan hari kerja saya	223.32	188.263	.618	.944
Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	223.32	190.018	.480	.944
Saya selalu ulet dan tekun dalam melakukan pekerjaan	223.36	191.868	.351	.945
Saya selalu senantiasa jujur dalam melakukan pekerjaan	223.38	188.975	.499	.944
Saya selalu optimis dalam bekerja untuk meningkatkan kepercayaan didalam diri saya	223.32	189.406	.528	.944
Saya tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan	223.24	191.900	.316	.945
Saya suka belajar dan mau melihat kekurangan dalam diri saya	223.30	189.847	.445	.945
Saya berani melakukan perubahan secara total untuk melakukan perubahan	223.56	190.292	.331	.945
Saya memiliki sikap yang tulus dan tidak menjatuhkan orang lain	223.34	191.943	.337	.945
Saya mudah menerima kritik dan saran dari luar	223.34	191.943	.337	.945
Saya memiliki sikap yang mudah beradaptasi	223.28	191.798	.331	.945

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel 4.58 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap Pernyataan dengan skor total pada

tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 53 Pernyataan pernyataan pada variabel *education* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013 : 114).

Reliabilitas dari pertanyaan kuisisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.59 Uji Reliabilitas Pada Variabel Education

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.874	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel 4.59 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 pernyataan pada variabel Education adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.60 Uji Reliabilitas Pada Variabel Skills

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.871	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel 4.60 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,871 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 pernyataan pada variabel Education adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.61 Uji Reliabilitas Pada Variabel Work Ethics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.891	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

Berdasarkan tabel 4.60 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,887 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 pernyataan pada variabel Education adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.62 Uji Reliabilitas Pada Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.875	17

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 17.0, Education, 2020

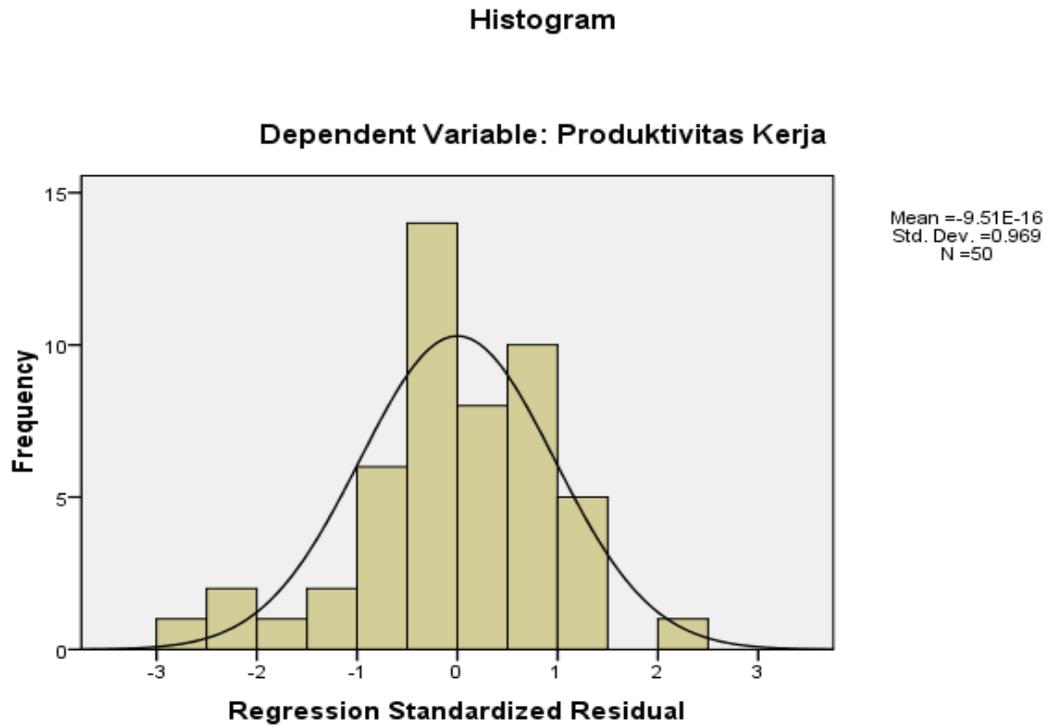
Berdasarkan tabel 4.60 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,873 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 17 pernyataan pada variabel Education adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang diperoleh dari hasil angket, selanjutnya akan diuji dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

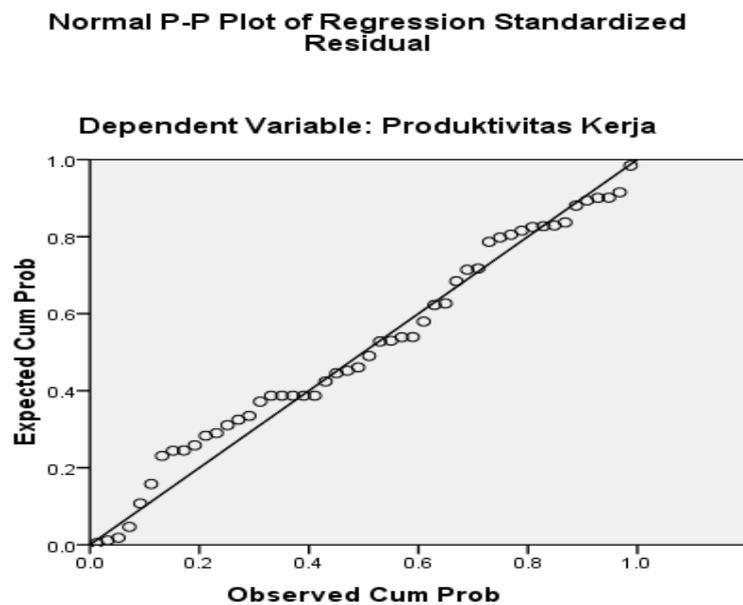
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2013 : 164).



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2020

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2020

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel *education*, *skills*, *work ethics* dan produktivitas kerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel *education*, *skill*, *work ethics* dan produktivitas kerja terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.63 Uji Multikolinieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Education	.561	.304	.228	.674	1.484
	Skills	.580	.272	.202	.600	1.666
	Work Ethics	.583	.336	.255	.662	1.510

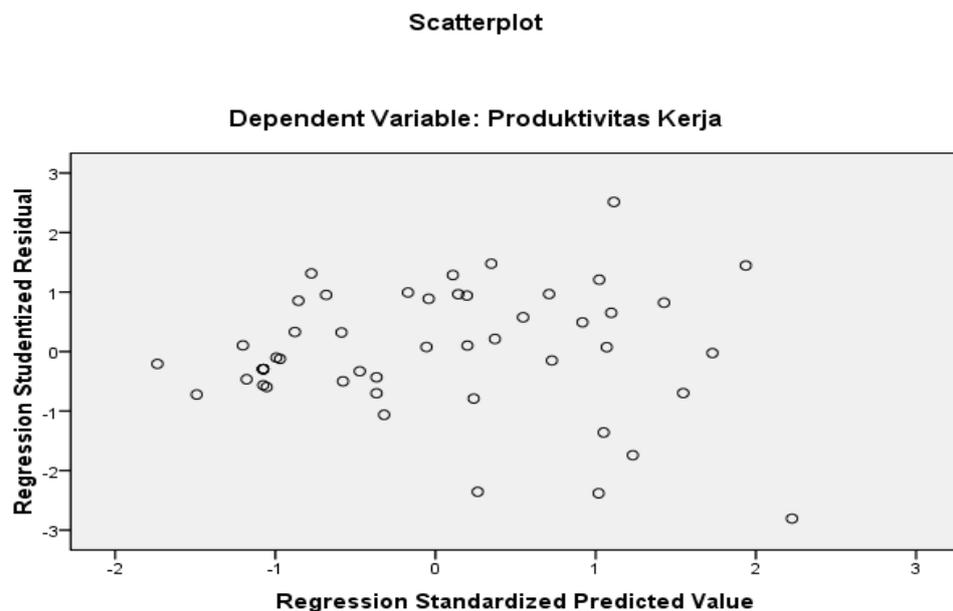
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2020

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang

besarnya jauh melebihi angka 0,1 dan VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Gujarati (2011). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2020

Gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.64 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.453	8.430		2.070	.044
	Education	.374	.173	.278	2.166	.036
	Skills	.331	.173	.261	1.916	.062
	Work Ethics	.371	.153	.313	2.418	.020

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2020

Persamaan regresi linier diperoleh $Y = 17,453 + 0,374X_1 + 0,331X_2 + 0,371X_3$. Artinya nilai positif melambangkan jika *education* (X_1), *skills* (X_2), and *work ethics* (X_3) dinaikkan satu satuan maka produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi meningkat sebesar 17,453.

6. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.65 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.642	3	208.214	14.712	.000 ^a
	Residual	651.038	46	14.153		
	Total	1275.680	49			

a. Predictors: (Constant), Work Ethics, Education , Skills

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2020

Berdasarkan tabel 4.65 diatas, diketahui nilai probabilitas sig 0,000 $< \alpha 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji F menunjukkan *education, skills and work ethics* secara bersama-sama signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2013 : 279). Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.66 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.453	8.430		2.070	.044
	Education	.374	.173	.278	2.166	.036
	Skills	.331	.173	.261	1.916	.062
	Work Ethics	.371	.153	.313	2.418	.020

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2020

Hasil uji t secara parsial diketahui :

1. Nilai t hitung *education* sebesar $2,166 > 1,67$ ($Df=n-k=50-4=46$ a5%)
kemudian nilai sig $0,36 < 0,05$, sehinggaa H_a diterima dan H_o ditolak,
artinya *education* signifikan mempengaruhi produktivitas kerja
2. Nilai t hitung *skills* sebesar $1,916 > 1,67$ ($Df=n-k=50-4=46$ a5%)
kemudian nilai sig $0,62 > 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima,
artinya *skills* tidak signifikan mempengaruhi produktivitas kerja
3. Nilai t hitung *work ethics* $2,418 > 1,67$ ($Df=n-k=50-4=46$ a5%)
kemudian nilai sig $0,020 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak,
artinya *work ethics* signifikan mempengaruhi produktivitas kerja

c. Uji Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini

Tabel 4.67 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	.700 ^a	.490	.456	3.762	.490	14.712	3	46	.000	2.824

a. Predictors: (Constant), Work Ethics, Education , Skills

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2020

Dalam regresi linier berganda uji determinasi lebih tepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,456 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 45,6%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 45,6% oleh *education, skills and work ethics* sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Education Terhadap Produktivitas Kerja

Education berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. Berdasarkan hasil analisis dari hasil

pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *education* (X1) memiliki nilai regresi sebesar 0,374 yang mengindikasikan bahwa *education* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *education* (X1) sebesar 2,166 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi t dari variabel *education* (X1) sebesar 0,036 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan t dari variabel *education* yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka H_0 di tolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Sehingga kesimpulan pada variabel *education* yaitu **berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja** pada pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. Hal ini membuktikan bahwa *education* sangat berperan penting terhadap peningkatan produktivitas kerja masing-masing pegawai. Maka, dengan adanya penelitian diharapkan mendorong pegawai menjadi *open minded* (pemikiran terbuka) untuk melanjutkan pendidikannya Strata II (S2). Karna latar belakang *education* pegawai akan menjadi salah satu indikator yang menjadikan Universitas Pembangunan Panca Budi menjadi World Class University.

2. Pengaruh *Skills* Terhadap Produktivitas Kerja

Skills berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *skills* (X2) memiliki nilai regresi 0,331 yang mengindikasikan bahwa *skills* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *skills*

(X2) sebesar 1,916 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi t dari variabel *education* (X2) sebesar 0,062 dimana nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikan t dari variabel *education* yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian tidak memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ Maka H_0 di terima (H_0 ditolak). Sehingga kesimpulan pada variabel *skills* yaitu **berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja** pada pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. Artinya, walaupun *skills* tidak signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai namun *skills* tetap dibutuhkan dalam melakukan produktivitas kerja.

3. Pengaruh *Work Ethics* Terhadap Produktivitas Kerja

Work ethics berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *work ethics* (X3) memiliki nilai regresi sebesar 0,371 yang mengindikasikan bahwa *work ethics* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *work ethics* (X3) sebesar 2,418 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi t dari variabel *work ethics* (X3) sebesar 0,020 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan t dari variabel *education* yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ Maka H_0 di tolak (H_a diterima). Sehingga kesimpulan pada variabel *work ethics* yaitu **berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja** pada

pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi. *Work ethics* yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah etika kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian di atas etika kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi sudah berjalan dengan baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Pengaruh *Education, Skills, and Work Ethics* Terhadap Produktivitas Kerja

Dari analisis signifikan simultan pada variabel *education, skills and work ethics* terhadap produktivitas kerja bahwa nilai F_{hitung} 17,453, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,57 yang artinya variabel *education, skills and work ethics* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, yang artinya *education, skills, and work ethics* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan pada variabel *education, skills, and work ethics* secara simultan **berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji secara parsial
 - a. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial *education* terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi
 - b. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial *skills* terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi
 - c. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial *work ethics* terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Berdasarkan hasil uji besarnya *adjusted R square* dijelaskan dengan variabel independen *education, skills and work ethics* sebesar 45,6%, sedangkan sisanya 55,4% adalah variabel yang tidak diteliti sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Berdasarkan hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 17.453 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 17.453 > F_{tabel} 2.57$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Education, Skills And Work Ethics* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi.

A. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Education* pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi baiknya lebih ditingkatkan lagi, sehingga pegawai memiliki jenjang karir yang baik.
2. Dalam penelitian ini, hasil variabel *skills* berpengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, tidak ada salahnya jika perusahaan mengadakan program pelatihan seperti : pelatihan *service excellent*, desain grafis, *programmer* dan lain sebagainya yang dapat menunjang *skills* dari masing-masing pegawai sesuai dengan bidangnya. Pelatihan yang d
3. *Work ethics* pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi sudah cukup baik. Hanya saja akan lebih baik jika ditingkatkan lagi dengan datang tepat waktu dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel *education, skills and work ethics* maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan lebih teliti lagi dalam membuat kuesioner agar Pernyataan pertanyaan yang dibuat dapat dikatakan valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed & Nasir , S. A. (2014). *Impact of Training on Productivity of Employees : A case Study of Electricity Supply Company in Pakistan* (Vol. 2 Issue 2). Pakistan: IRMBR Journal.
- D, S. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Outsourcing*.
- Daryanto . (2014). *Pendekatan Pembelajaran Sainifik Kurikulum 2013* . Yogyakarta : Gava Media .
- E, E. (2017). *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* . Jakarta : Alfabeta .
- E, F. (2017). *Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT BIF* . Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga .
- I, F. (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi* . Bandung : IKAPI .
- J, H. (2016). *Improving Employee Productivity Through Work Engagement : Evidence From Higher Education Sector* . Internasional Journal of Industrial Engineering Computations .
- M.S.P, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi* . Jakarta: Bumi Aksara .
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang* . Palembang : Universitas Raden Fatah .
- S, H. J. (t.thn.). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Koto Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora .
- Sa'adah , M. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RS. NU Demak*. Semarang : UIN Walisongo .
- Sadulloh , U. (2012). *Pedagogik:Ilmu Mendidik*. Bandung : Alfabeta .
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV .
- Widiastuti,S, M. (2010). *Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepak Bola Melalui Kucing Tikus pada Siswa SD Glagahombo 2 Tempel* (Vol. 7). Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia.
- Ahmed & Nasir , S. A. (2014). *Impact of Training on Productivity of Employees : A case Study of Electricity Supply Company in Pakistan* (Vol. 2 Issue 2). Pakistan: IRMBR Journal.
- Amalia , F. (2014). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Perbankan* . Pekanbaru : Jurnal.Fakultas Ekonomi Universitas Riau .
- D, S. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Outsourcing*.
- Daryanto . (2012). *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta : Gava Media .
- Daryanto . (2014). *Pendekatan Pembelajaran Sainifik Kurikulum 2013* . Yogyakarta : Gava Media .

- E, E. (2017). *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* . Jakarta : Alfabeta .
- E, F. (2017). *Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT BIF* . Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga .
- Emi R. , E. (2017). *Business Ethics*. Alfabeta Bandung .
- Fauzi , A. (2011). *Skripsi* . UMS.
- I, F. (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi* . Bandung : IKAPI .
- J, H. (2016). *Improving Employee Productivity Through Work Engagement : Evidence From Higher Education Sector* . Internasional Journal of Industrial Engineering Computations .
- Kusnendi . (2013). *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Program SPSS*. Universitas Pendidikan Indonesia .
- M. , D. (2013). *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO)* . Sulawesi Utara : Jurnal EMBA, 1, 523-533.
- M.S.P, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi* . Jakarta: Bumi Aksara .
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang* . Palembang : Universitas Raden Fatah .
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya .
- S, H. J. (t.thn.). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Koto Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora .
- S.P , H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Sa'adah , M. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RS. NU Demak*. Semarang : UIN Walisongo .
- Sadulloh , U. (2010). *Pengantar Filsafat Pendidikan* . ALFABETA CV.
- Sadulloh , U. (2012). *Pedagogik:Ilmu Mendidik*. Bandung : Alfabeta .
- Sinungan , M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV .
- Sunyoto , D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru. Diambil kembali dari [http://repository.upu.edu/17628/4/S MBS 1001311](http://repository.upu.edu/17628/4/S_MBS_1001311)
- Bibliography
- Sunyoto , D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Buku .
- Widiastuti,S, M. (2010). *Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepak Bola Melalui Kucing Tikus pada Siswa SD Glagahombo 2 Tempel (Vol. 7)*. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia.