

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT. JASARAHARJA PUTERA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**YURIKE SEPTIA NINGRUM**

**161510053**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS BINA DARMA**

**PALEMBANG**

**2019**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada umumnya, perusahaan harus mampu bersaing dengan kalangan perusahaan lainnya. Persaingan ini akan berjalan secara efektif apabila cara mengelola yang dilakukan oleh para sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan baik dan tepat. Mengapa sumber daya manusia atau karyawan paling berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan, karena sdm merupakan sebagai motor penggerak berjalannya perusahaan tersebut, dan ini bisa dilihat dan ditinjau dari etos kerja para karyawan yang bisa dinilai dari kehadiran (absence), dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi (Tasmara, 2002).

Menurut Chong dan Tai (dalam Wirawan, 2007) etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Yousef (2007) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga.

Sinamo (2005) berpendapat bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Dari berbagai pengertian etos kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang pegawai yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

Begitu juga dengan PT. Jasaraharja Putera Palembang. Untuk mempermudah tercapainya tujuan perusahaan dan agar kegiatan perusahaan berjalan dengan semaksimal mungkin, maka PT Jasaraharja Putera Palembang selalu mengusahakan agar para karyawannya memiliki etos kerja yang baik, yang taat akan aturan, yang bertanggung jawab, dan selalu bekerja dengan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Karena etos kerja merupakan satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan agar karyawan terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan. Etos kerja yang baik bukan hanya berdampak baik bagi perusahaan, tapi juga bagi karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi.

Produktivitas merupakan salah satu yang dihasilkan dari etos kerja yang dimiliki oleh organisasi dan pegawai secara individu. Definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Wibowo (2007:93) mengatakan bahwa salah satu ukuran kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktifitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang Sinungan (2005:99).

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengangkat tema yang berjudul sebagai berikut: **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang.
3. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang.

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana etos kerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang.
2. Mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang.
3. Mengetahui sejauh mana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Tempat Penelitian yaitu PT. Jasarahaja Putera Palembang untuk mengatasi masalah yang terkait dengan Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.
2. Pengembangan dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia agar memberikan kontribusi berharga, khususnya bagi kajian tentang Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.
3. Penelitian lain yang memerlukan informasi terkait dengan penelitian ini.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti pengertian, indikator, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

### **BAB III :METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan membahas tentang objek dan lokasi penelitian, jenis data, operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrument, metode analisis, teknik analisis, alat analisis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Etos Kerja**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora).

Etos berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani, (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

Secara terminologis kata etos, mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu :

- Suatu aturan umum atau cara hidup.
- Suatu tatanan aturan perilaku.
- Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Dalam pengertian lain etos dapat diartikan sebagai *thumuhat* yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu (yang dilakukan atau diperbuat):

Etos kerja (*Work ethic*) atau dalam bahasa Belanda: *arbeidsethos* adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Kaum kapitalis percaya dengan kebutuhan terhadap kerja keras dan kemampuannya untuk meningkatkan karakter moral. Dalam konteks perjuangan kelas, Marxis memandang kelemahan nilai budaya ini sebagai bentuk untuk menipu kaum buruh dalam rangka menciptakan lebih banyak kemakmuran untuk kelas atas. Di Uni Soviet rezim pemerintah mengggambarkan etos kerja sebagai nilai budaya ideal untuk diperjuangkan.

Tasmara (1991) mengemukakan pendapat bahwa etos kerja yang tinggi mempunyai makna bersungguh-sungguh menggerakkan seluruh potensi dirinya ununtuk mencapai sesuatu, dikatakan juga bahwa orang mempunyai etos kerja

tinggi sangat menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, berhemat dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Banyak cara yang dapat diterapkan untuk mengembangkan dan meningkatkan etos kerja, karena menurut Morgan (1961) etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri, serta merupakan aspek evaluatif yang bersifat menilai.

Siagian (2002) menjelaskan bahwa etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekarayaan para anggota suatu organisasi. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan pengertian dan teori diatas lah maka seyogyanya etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya, karena kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang dan kalah dalam persaingan pangsa pasarnya.

### **2.1.2 Indikator Etos Kerja**

Menurut Nitisemito (2001: 75) indikator dari etos kerja adalah untuk mengetahui apakah etos kerja pegawai di suatu instansi itu tinggi atau rendah adalah fleksibilitas kerja, penyesuaian kerja, penguasaan pekerjaan, senang bekerja, patuh dalam bekerja, kemauan menyelesaikan pekerjaan, berpendirian dan tekun dalam bekerja.

Tetapi Asifudin (2004: 37) juga berpendapat bahwa indikator etos kerja yakni semangat dalam bekerja, disiplin, bertanggung jawab dan dapat bekerja sama.



Ada 4 indikator yang dikemukakan oleh Tasmara (2002), antara lain:

1. Menghargai waktu, dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.
2. Tangguh dan pantang menyerah, seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun tekanan.
3. Keinginan untuk mandiri, hal ini ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.
4. Penyesuaian diri, maksudnya ialah melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

### **2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja**

Organisasi pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mewujudkan tujuan itu maka dibutuhkan para pegawai yang produktif menghasilkan suatu produk dengan mempertahankan biaya yang tetap, mampu mengerjakan segala sesuatu dengan benar sesuai prosedur, dapat bekerja dengan lebih cerdas, pengoperasian alat kantor secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih banyak.

Menurut Wibowo (2007:93) mengatakan bahwa salah satu ukuran kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang Sinungan (2005:99).

Hasil konferensi Oslo dalam Sinungan (2005:100), secara umum produktivitas yaitu suatu konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan

lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Whitmore (dalam Sedarmayanti 2001:103), mengemukakan “productivity is a measure of the use resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resourcesto the amount of reseources employed”. Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan.

Simamora (2004) mengutip dalam kalimatnya bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan (Sedarmayanti, 2009).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya

tidak dapat menghasilkan luaran yang tinggi. Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat.

#### **2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora (2004:612) indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

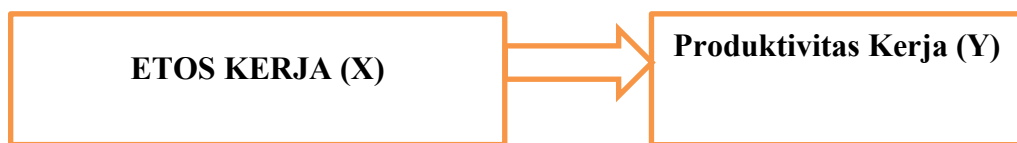
#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>NAMA</b>	<b>JUDUL</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1.	Muji Sa'adah	Pengaruh Etos Kerja Islami, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja	Kuisisioner, dokumentasi, dan wawancara	Etos kerja islami, Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah

		karyawan pada rumah islam nu demak		Sakit Islam NU Demak. Hal ini tunjukan dengan t hitungsebesar 2.994(sig) sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 yang artinya etos kerja islami berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RSI NU Demak.
--	--	------------------------------------	--	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. (sugiono, 2004:49). Pada penelitian ini penulis menjelaskan bentuk kerangka pemikiran dengan variabel dependent ialah etos kerja(x) dan variabel independent adalah produktivitas kerja(y).



### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan didukung oleh beberapa teori maka hipotesis yang diajukan adalah “Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Jasaraharja Putera Palembang yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 18, Sungai Pangeran, Ilir Timur 1 Kota Palembang.

#### 3.2 Jenis Data

##### 3.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan secara langsung kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau data langsung dari objek penelitian, misalnya: seberapa pengaruh etos kerja terhadap produktivitas, seberapa disiplin diri terhadap tugas.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang ojek yang diteliti berupa:

1. Laporan atau informasi dari PT. Jasaraharja Putera Palembang
2. Struktur organisasi

#### 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Etos Kerja	Bersungguh-sungguh menggerakkan seluruh potensi dirinya unutupuk mencapai	-Menghargai Waktu -Tangguh dan Pantang Menyerah -Keinginan untuk mandiri	Likert

		<p>sesuatu, dikatakan juga bahwa orang mempunyai etos kerja tinggi sangat menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, berhemat dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Tasmara, 1991)</p>	<p>-Penyesuaian diri (Tasmara, 2002)</p>	
2.	.Produktivitas Kerja	<p>Kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Simamora, 2004)</p>	<p>-Kualitas -Kuantitas -Ketetapan Waktu (Simamora, 2004:612)</p>	Likert

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini akan saya tujukan kepada karyawan yang berada di PT. Jasaraharja Putera Palembang. Sampel yang digunakan adalah kuota sampling, yang mana populasi ditentukan oleh karakteristik tertentu dan ditentukan berdasarkan jumlah atau kuotanya.

### 3.5 Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini perlu diuji validitas dan realibilitas. Pengujian ini dilakukan agar pada saat penyebaran kuisisioner instrumen-instrumen penelitian tersebut sudah valid dan reliabel, yang artinya alat ukur untuk mendapatkan data sudah dapat digunakan. Adapun alat yang digunakan dalam pengujian ini adalah SPSS22

**3.5.1 Uji Validitas** adalah mengacu pada kemampuan instrumen pengumpulan data untuk mengukur apa yang harus diukur, untuk mendapatkan data yang relevan dengan apa yang sedang diukur (Dempsey dan Dempsey 2002:79). Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya. Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hasil (correlated/total indikator) > r rable*, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Dalam hal analisis item ini Masrun dalam sugiyono (2010:133) menyatakan bahwa “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r=0,3$ .

**3.5.2 Uji Reliabilitas** adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu,

menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach aloha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0.60$ .

### **3.6 Metode Analisis**

#### **3.6.1 Teknik Analisis**

##### **1. Penelitian Kualitatif**

Merupakan data penelitian yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

##### **2. Penelitian Kuantitatif**

Merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

##### **3. Penelitian Deskriptif**

Merupakan penelitian yang di lakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

#### **3.6.2 Teknik Pengambilan Data**

- Kuisisioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila penelitian telah mengetahui dengan pasti data variabel yang telah diukur. Kuisisioner juga sangat cocok digunakan untuk responden dalam cakupan yang luas dan cukup besar.
- Observasi atau pengamatan langsung, dalam metode ini penulis melakukan pengamatan langsung ke pada objek dimana dalam hal ini adalah para karyawan yang ada di PT. Jasaraharja Putera Palembang.



- Dokumentasi, untuk mendukung penelitian yang akan penulis lakukan, maka penulis menggunakan data yang ada di PT. Jasaraharja Putera Palembang.

### 3.6.3 Alat analisis

Dalam melakukan analisa data terhadap data yang dibutuhkan menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan metode regresi sederhana.

1. **Regresi sederhana** yaitu untuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau tidak berpengaruhnya variabel bebas(x) terhadap variabel terikat(y). Adapun persamaan dari regresi sederhana adalah sebagai berikut :  $Y=a+bX$  , dimana :

- X = Etos kerja
- a=konstanta
- b=koefisien regresi
- Y=produktivitas kerja

2. **Uji T – Statistik** digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{Hitung}$  dengan  $T_{Tabel}$ . Apabila  $T_{Hitung} > T_{Tabel}$  dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan program SPSS 22.