

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN ETIKA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA
PT. DAVINCY AIRINDO**

**Oleh
MARBELLA HUMOLUNGO
E2119047**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCY AIRINDO

Oleh

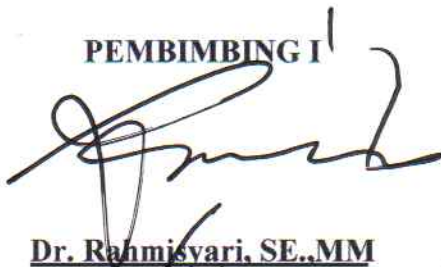
MARBELLA HUMOLUNGO

E2119047

SKRIPSI

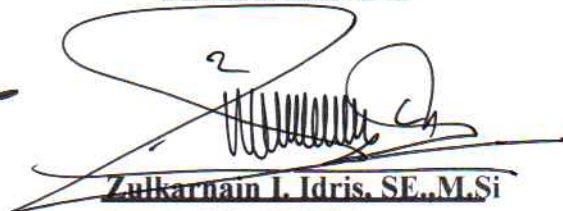
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar
Sarjana dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,.....2022

PEMBIMBING I



Dr. Rahmisvari, SE., MM
NIDN: 0929117202

PEMBIMBING II



Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
NIDN: 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCY AIRINDO

Oleh

MARBELLA HUMOLUNGO

E2119047

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM.
(Ketua Penguji)
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota Penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari, SE., MM
(Pembimbing Utama)
5. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya akan bersedia menerima sanksi akademika berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo, April 2023

Yang Membuat Pernyataan

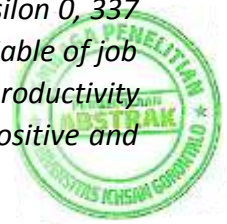


Marbella Humolungo

ABSTRACT

MARBELLA HUMOLUNGO. E2119047. THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT DAVINCY AIRINDO

This study aims to find and analyze the effect of job training and work ethics on employee productivity at PT Davincy Airindo. This study employs a sample of 88 respondents. The questionnaire is used as a tool for collecting data. The data are analyzed by using multiple regression analysis. Based on the results of this study, job training (X1) and work ethics (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity of 0.663 or 66.3% with epsilon 0, 337 or 33.7% which is determined by other factors not examined. The variable of job training (X1) partially has a positive and significant effect on work productivity (Y) of 0.73. The variable of work ethics variable (X2) partially has a positive and significant effect on work productivity (Y) of 0.549.



Keywords: job training, work ethics, work productivity

ABSTRAK

MARBELLA HUMOLUNGO. E2119047. PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCY AIRINDO

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Davincy Airindo, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 88 responden, kuesioner dijadikan sebagai alat dalam pengumpulan suatu data serta data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Etika Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,663 atau 66,3% dan epsilon 0,337 atau 33,7% yang ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Variabel Pelatihan Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,734 dan variabel etika kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,549.

Kata kunci: pelatihan kerja, etika kerja, produktivitas kerja

KATAPENGANTAR

puji syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang maha esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul, Pengaruh pelatihan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAVINCY AIRINDO, sesuai dengan yang di rencanakan. Usulan Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Usulan Penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

- Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo
- Dr. Abd Gaffar La Tjokke, SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
- Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku dekan di Fakultas Ekonomi
- Syamsul, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan
- Dr. Rahmisyari, SE., MM selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini.
- Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini.
- Bapak Irwan Hala, selaku pimpinan pada PT. Davinicy Airindo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan usulan penelitian ini.

- Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu/mendukung saya
- Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian usulan penelitian ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 17 oktober 2022

penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	12
2.1.2 Indikator Pelatihan	15
2.1.3 Dimensi-dimensi Program Pelatihan.....	16
2.1.4 Tujuan Pelatihan.....	17
2.1.5 Jenis-jenis Pelatihan	18

2.1.6 Metode-metode Pelatihan.....	19
2.1.7 Manfaat Penelitian.....	21
2.1.8 Etika Kerja.....	23
2.1.8.1 Pengertian Etika Kerja	23
2.1.8.2 Indikator Etika Kerja.....	25
2.1.8.3 Macam-macam Etika Kerja	26
2.1.8.4 Prinsip Etika Kerja.....	27
2.1.8.5 Jenis-jenis Etika Kerja	27
2.1.9 Produktivitas.....	28
2.1.9.1 Pengertian Produktivitas	28
2.1.9.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	29
2.1.9.3 Upaya Peningkatan Produktivitas	30
2.1.9.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja.....	31
2.1.10 Hubungan Antar Variabel	32
2.2 Kerangka Pemikiran	34
2.3 Hipotesis	35
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	36
3.1 Objek Penelitian	36
3.2 Metode Penelitian.....	36
3.2.1 Metode Yang Digunakan.....	36
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian	37
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
3.2.3.1 Populasi.....	40

3.2.3.2 Sampel	41
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.2.4.1 Jenis Data	42
3.2.4.2 Sumber Data	42
3.2.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.5 Metode Analisis Data	43
3.2.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian	43
3.2.5.2 Uji Validitas	44
3.2.5.3 Uji Reliabilitas	45
3.2.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.2.5.5 Analisis Regresi Berganda.....	48
3.2.5.6 Pengujian Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Davincy Airindo BonevaTilong KabilaKabupaten Bone Bolango	51
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Davincy Airindo Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango	52
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	52
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian	55
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	61

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Berganda	67
4.2.6 Pengujian Hipotesis	68
4.11 Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	38
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	40
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Distribusi Responde Berdasrkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja (X1).....	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja (X2)	57
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas (Y)	58
Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)	59
Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Etika Kerja (X2)	59
Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)	60
Tabel 4.12 Hasil Uji One Sample Kolmogrov Smirnov	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas (X1)	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.15 Hasil Analisis Berganda.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Gambar Regresi Linier Berganda.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Davincy Airindo Boneva Tilong Kablia Babupaten Bone Bolango.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Grafik	61
Gambar 4.3 Tabel Distribusi F untuk Probability 0,05 atau 5%	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era lingkungan bisnis sekarang ini, perkembangan mengenai bisnis selalu menjadi hal perbincangan di setiap organisasi atau perusahaan. Banyaknya orang-orang yang saling bersaing dalam menjalankan suatu bisnis adalah sesuatu hal yang sangat normal bagi mereka para pebisnis. Mengingat para pebisnis sekarang adalah orang-orang yang cerdas dalam menjalankan suatu bisnis dan sangat kreatif dalam mempromosikan suatu produk. Ini tentunya membuat perusahaan-perusahaan lainnya sulit untuk dapat mencegah resiko pesaing yang akan muncul dalam dunia bisnis, karena resiko terbesar bagi mereka para pebisnis adalah mampu untuk bersaing baik dengan para pebisnis-pebisnis lainnya yang muncul dari suatu perusahaan atau perusahaan lainnya.

Dalam mencapai suatu bisnis yang diinginkan oleh setiap perusahaan tentunya ini tidak akan jauh dari setiap karyawan-karyawannya. Perusahaan akan mampu dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain ketika karyawan-karyawannya adalah orang-orang yang cerdas, berkemampuan dan juga berkualitas untuk dapat membantu perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis. Karena karyawan merupakan orang yang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang cerdas dapat mampu membantu perusahaan atau pimpinan dalam pencapaian mengenai produktivitas di dalam suatu perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil baik berupa barang ataupun yang diinginkan oleh setiap perusahaan-perusahaan. Menurut Sinungan (Wahyuningsi, 2019) mengemukakan bahwa “produktivitas merupakan sebuah konsep yang bersifat menyeluruh yang bermaksud untuk mempersiapkan lebih banyak kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan berupa barang maupun jasa yang dapat dipergunakan dengan layak oleh banyak manusia. Dalam meningkatkan produktivitas usaha. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang lebih penting untuk mencapai produktivitas di dalam perusahaan. Produktivitas yang lebih besar adalah penggunaan sumber daya yang efisien. Dalam proses produksinya suatu perusahaan harus memerhatikan serta memikirkan seperti apa seharusnya sehingga mampu memperoleh produktivitas yang besar dengan dapat memakai atau melihat sumber daya-sumber daya yang ada.

Simanjuntak (Wahyuningsih, 2019) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: pelatihan. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu produktivitas di dalam perusahaan atau suatu organisasi. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sama saja memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan-karyawan ini tentunya akan dapat menambah keahlian dari karyawan itu sendiri sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan ini pasti akan menguntungkan perusahaan itu sendiri karena dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang produktif. Menurut Simamora (Wahyuningsih, 2019) pelatihan

karyawan atau *training* merupakan usaha perusahaan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun perilaku-perilaku kerja bagi karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalani tugas-tugas sesuai dengan jabatan beserta dengan fungsi-fungsinya.

Selain pelatihan, produktivitas juga dapat di pengaruhi oleh etika kerja (Sedarmayanti, 2019:343) Etika merupakan kebiasaan atau tingkah laku yang memang sudah terbentuk dalam diri seseorang atau individu. Etika juga merupakan suatu hal atau kebiasaan yang kerap kali dilakukan oleh suatu individu atau individu lainnya. Menurut Supardan (Pakpahan, 2020:195) menyatakan bahwa etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki bagi masyarakat agar mampu bekerja dengan sangat baik sehingga mampu memperoleh nilai hidup mereka. Dalam meningkatkan suatu produktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi etika merupakan hal sangat penting yang harus di tanamkan dalam setiap individu karyawan maupun pimpinan itu sendiri.

PT. Davincy Airindo merupakan perusahaan air mineral yang bermerek boneva yang berdiri sejak tahun 2013 yang terletak di jl. Boidu, desa tunggulo, kecamatan tilong kabila. Perusahaan ini merupakan perusahaan pertama yang terletak di kota gorontalo dan belum memiliki cabang-cabang di tempat-tempat yang lain.

Tabel 1.1. Hasil Produksi dan Produktivitas Air Mineral PT. Davincy Airindo

NO	Tahun	Rata-rata Produksi Pertahun (dus)	Produktivitas
1.	2017	420.000	4.772
2.	2018	750.000	8.522
3.	2019	1.020.000	11.590
4.	2020	300.000	3.409
5.	2021	1.500.000	17.045

Sumber : PT. Davincy Airindo, 2022

Pada tabel 1.1 di atas bisa dilihat bahwa pada PT. Davincy Airindo mereka melihat apakah perusahaannya produktif atau tidak dengan melihat hasil produktivitasnya. Hasil produktivitasnya di dapat dari membagi jumlah output atau hasil rata-rata yang diproduksi setiap tahunnyadengan seluruh jumlah karyawan pada PT. Davincy Airindo. Yang pertama tahun 2017 rata-rata produksi atau outputnya sebesar 420.000 dus lalu dibagi dengan jumlah karyawan sebanyak 88 orang dan hasilnya sebesar 4.772, lalu untuk tahun 2018 rata-rata produksi sebesar 750.000 dus lalu dibagi dengan jumlah karyawan sebanyak 88 hasilnya 8.522. kemudian juga pada tahaun 2019 rata-rat prouduksi sebesar 1.020.000 lalu dibagi dengan jumlah karyawan 88 hasilnya 11.590. lalu pada tahun 2020 rata-rata produksi sebanyak 300.000 dus dibagi dengan jumlah karyawan 88 hasilnya 3.409 dan untuk tahun 2021 rata-rata yang diproduksi sebanyak 1.500.000 lalu dibagi dengan jumlah karyawan sebanyak 88 jadi produktivitasnya yakni 17.045 inilah cara melihat produktivitas karyawan pada PT. Davincy Airindo. dan dapat dilihat apakah perusahaannya produktif atau tidak.

Pada tahun 2017 dapat dilihat bahwa hasil produksi air mineral boneva pada PT. Davincy Airindo menghasilkan sebanyak 420.000 dengan produktivitasnya yakni 4.772. pada tahun 2017 tersebut perusahaan masih memproduksi air mineral boneva sebanyak 420.000 dus dikarenakan pada tahun tersebut air mineral boneva belum terlalu dikenal oleh masyarakat sehingga perusahaan masih memproduksi sedikit sebagai pengenalan produk perusahaan tersebut.

kemudian pada tahun 2018 jumlah air mineral boneva yang diproduksi PT. Davincy Airindo juga mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebanyak 750.000 dus dengan produktivitasnya juga meningkat sebanyak 8.522. pada tahun tersebut diketahui bahwa PT. Davincy Airindo atau perusahaan air mineral boneva sudah memproduksi air mineral boneva lebih banyak dari tahun-tahun sebelumnya dikarenakan sudah mulai banyak orang yang mengenal air mineral boneva tersebut sehingga mengalami peningkatan produksi.

Lalu pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa hasil produksi air mineral boneva pada PT. Davincy Airindo mengalami peningkatan produksi yang lebih banyak lagi dari tahun-tahun sebelumnya yaitu sebanyak 1.020.000 dengan produktivitasnya juga meningkat sebanyak 11.590. pada tahun ini air mineral boneva di duga mengalami peningkatan jumlah produksi yang tinggi karena air mineral boneva ini sudah mulai terkenal dan lebih banyak orang-orang yang tau pada tahun tersebut dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya sehingga banyak diminati oleh masyarakat dengan harga yang juga sangat terjangkau atau murah yang membuat banyak permintaan-permintaan dari masyarakat dan banyak orang yang mengkonsumsi air mineral boneva tersebut.

kemudian pada tahun 2020 dapat dilihat bahwa hasil produksi air mineral boneva pada PT. Davinci Airindo mengalami penurunan yang sangat drastis perusahaan hanya bisa memproduksi air mineral boneva sebanyak 300.000 dengan produktivitasnya juga menurun menjadi 3.409 hal ini diketahui bahwa hasil produksi dan produktivitasnya kerja menurun karena kurangnya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang biasanya perusahaan memberikan pelatihan sebanyak 2 kali dalam seminggu namun pada saat itu perusahaan hanya memberikan pelatihan sekali dalam sebulan sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Pelatihan-pelatihannya seperti: pelatihan ulang atau (retraining), pelatihan ini merupakan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara berkala untuk melatih kembali skil-skil yang dimiliki oleh karyawan sehingga bisa lebih berkembang lagi dan dapat menciptakan ide-ide baru pelatihan ini juga diberikan kurang lebih selama 1 jam. Kemudian ada juga pelatihan off the job training. Pelatihan ini diberikan di luar lokasi kerja atau di luar perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Pelatihan ini hanya diberikan kepada beberapa orang saja lalu ilmu yang di dapat dibagikan dengan karyawan-karyawan yang lainnya. Disamping itu pada saat diberikannya pelatihan materi-materi pelatihan yang diberikann juga kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan hal ini sangatlah mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang membuat perusahaan tidak produktif. hal lainnya juga yang membuat produktivitas kerja karyawan menurun ialah metode pelatihan yang diberikan menggunakan metode ceramah yang membuat karyawan-karyawan menjadi malas dengan metode ceramah ini lalu disamping itu lama waktu

pelatihan yang diberikan juga pada karyawan sangatlah lama sekitar sejam yang membuat karyawan-karyawan kadang bosan untuk mendengarkan atau mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan.

Namun pada tahun 2021 dapat dilihat bahwa hasil produksi air mineral boneva mengalami peningkatan sebanyak 1.500.000 dus dengan produktivitasnya juga mengalami peningkatan sebanyak 17.045. hal ini berarti bisa dilihat bahwa pada tahun 2021 perusahaan atau PT. Davinci Airindo berhasil mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dan lebih baik lagi dalam memproduksi air mineral boneva dari pada tahun sebelumnya dan membuat perusahaan produktif kembali pada tahun tersebut.

Disamping pelatihan hal lain yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun disebabkan karena etika kerja karyawan. ada beberapa etika kerja karyawan yang ada pada PT. Davinci Airindo yakni, tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya, kemudian ketetapan waktu masuk kerja, saling menghargai satu sama lain, berpenampilan yang rapi, mampu bekerja sama, tetap memakai baju lab selama di lab, dan bisa mengeluarkan ide-ide baru atau pendapat baru. Akan tetapi etika kerja karyawan di PT. Davinci Airindo ini masih sangat rendah. Banyak karyawan yang masih belum etis dalam bekerja, sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dan lalai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Etika kerja karyawan pada PT. Davinci Airindo dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, padahal rasa tanggung jawab dalam bekerja ini merupakan sikap yang sangat penting yang harus ditanamkan bagi diri setiap orang atau manusia dan

seharusnya rasa tanggung jawab ini juga memang sebaiknya harus dimiliki dan disadari oleh setiap orang baik dalam melakukan pekerjaannya maupun dalam kehidupan sehari-harinya. Karena memiliki sikap rasa tanggung jawab yang baik dalam bekerja maka orang tersebut di anggap memiliki etika yang baik pula.

Selain kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, karyawan pada PT. Davinci Airindo juga kerap kali tidak menghargai waktu. Masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu datang ke perusahaan PT. Davinci Airindo untuk menjalankan pekerjaan. sehingga hal ini sangatlah mempengaruhi pekerjaan-pekerjaan yang sudah diberikan oleh pimpinan kepada mereka. Karyawan yang tidak tepat waktu sama halnya dengan tidak menghargai waktu dan hal ini pastinya akan sangat berpengaruh terhadap keterlambatan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan dan juga akan memperlambat pencapaian target yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena terlambat menjalankan tugas yang diberikan dan sudah di targetkan sebelumnya.

Hal lainnya juga yang sangat tidak etis dalam bekerja yakni dilihat dari kerja keras. Pada PT. Davinci Airindo ada beberapa karyawan juga yang masih memiliki semangat kerja yang kurang dalam menjalankan pekerjaannya. Dan hal ini tentunya berhubungan dengan bagaimana seseorang bersungguh-sungguh dalam melakukan atau menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan. Orang yang tidak bersemangat dalam bekerja tentunya sangatlah akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan dan hal ini sangatlah

berhubungan erat dengan etika kerja karyawan yang ada pada PT. Davincy Airindo.

Dikarenakan berbagai fenomena yang terjadi maka perlu memperhatikan tingkat pelatihan dan juga etika saat bekerjaguna dapat memperoleh produktivitas yang besar sebagaidukungan berkelanjutan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh PT. Davincy Airindo. Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat tertarik dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Davincy Airindo**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja (X1) dan etika kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo
- b. berapa besar pengaruh pelatihan kerja (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo
- c. Seberapa besar pengaruh Etika kerja (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja (X1) dan Etika kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo

1.3.2 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja (X1) dan etika kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy airindo.
- b) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo
- c) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Etika kerja (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo.

1.4 Manfaat Penelitian

berikut manfaat dari hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, keterampilan dan dapat menjadi gambaran praktek secara nyata bagi para pembaca dengan diiringi teori-teori yang ada terutama mengenai pelatihan kerja, etika kerja dan produktivitas kerja karyawan

1.4.2 Manfaat praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada perusahaan agar dapat mengelolah sumber daya manusianya dengan lebih baik

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan bagi peneliti dan dapat menjadi bahan ajaran atau dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan tahapan pengembangan diri yang ditujukan pada karyawan sehingga bisa bekerja dengan terampil dan mampu meningkatkan pengetahuan serta keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa memahami bagaimana cara bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan maupun standar operasional yang sudah ditetapkan dalam perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (Sikula, 2016:128) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah tahapan pembelajaran jangka pendek yang memakaitahapan sistem dan terorganisir dimana pegawai atau karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Yunarsih, (Zulkarnaen, dkk, 2018:158) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu tahapan membagikan maupun menambah wawasan serta keterampilan terhadap karyawan beserta juga untuk memberikan maupun menyesuaikan perilaku ataupun sikap terhadap karyawan atau juga merupakan tahapan dalam membantu karyawan agar dapat mengoreksi diri maupun memperbaiki kekurangan-kekurangan terkait dengan kinerjanya di masa silam. Menurut Hamali (Kustini, dkk, 2020:304) mengemukakan bahwa pelatihan terhadap karyawan adalah sebuah tahapan tentang memberikan pengajaran terkait

dengan pengetahuan maupun juga keahlian tertentu yang dimiliki oleh karyawan. serta sikap maupun perilaku sehingga karyawan semakin mampu dan lebih terampil dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai dengan ketentuan atau pun standar pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat Siagian (Kustini dkk, 2020:304) pelatihan merupakan suatu sistem belajar mengajar dengan memakai dan menerapkan teknik dan prosedur tertentu secara konseptual maka dapat diartikan latihan itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan atau menambah keterampilan dan kemampuan bekerja seseorang maupun sekelompok orang. Berdasarkan pendapat Sinambela (Kustini dkk, 2020:304) pelatihan dimaknai sebagai kegiatan yang dibuat guna untuk mempersiapkan karyawan atau pegawai yang ikut serta dalam pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi pekerjaan mereka sekarang ini”. Widodo (Solekha, 2019:23) menyatakan pelatihan ialah serangkaian kegiatan individu dalam mengembangkan keahlian maupun pengetahuan secara terstruktur sehingga bisa dan mampu memperoleh kinerja yang profesional sesuai dengan bidangnya”. Berdasarkan pendapat Rozalena dan Dewi (Wahyuningsih, 2019) pelatihan yaitu serangkaian kegiatan yang dibuat guna menambah maupun mengembangkan pengalaman keterampilan yang bagi karyawan, serta keahlian, juga pengetahuan, dan perubahan sikap maupun perilaku seorang individu”.

Pelatihan kerja ialah hal yang paling dibutuhkan dalam perusahaan bagi mereka yang baru saja melangkah pada dunia pekerjaan dan sudah menjadi hal yang wajib agar mengenal bagaimana suasana-suasana di dalam perusahaan tersebut. Firdayanti (Vernando, 2021:10) mengemukakan bahwa pelatihan kerja

ialah proses yang sistematis dapat memberikan perubahan perilaku para tiap-tiap karyawan serta juga dapat meningkatkan suatu tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat Gumilar (Vernando, 2021:10) alasan diterapkannya pelatihan kerja juga sangat di dasari oleh berbagai aspek berupa karyawan yang baru harus mendapatkan serta menerima informasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru juga diharapkan karyawan yang baru direkrut agar bisa mengikuti peraturan-peraturan yang dibuat di lingkungan perusahaan. Berdasarkan pendapat Kaswan (Harahap, 2022) mengidentifikasi bahwa pelatihan bisa saja meliputi perubahan perilaku sehingga karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya sehingga lebih efektif lagi. Sedangkan berdasarkan pendapat Wibowo (Harahap, 2022) menyatakan bahwa pelatihan atau *training* dan pengembangan (*development*) ialah investasi dari suatu organisasi yang penting di dalam sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian dari berbagai para ahli di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pelatihan ialah sebuah bentuk proses pengasahan atau penambahan keahlian kepada setiap karyawan sebelum melangkah pada pekerjaan yang akan dihadapi sehingga dapat menjadi ahli di dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing.

2.1.2 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator berdasarkan Mangkunegara (Harahap, dkk, 2022), diantaranya adalah:

1. Tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan harus sesuai juga bisa diukur, maka karena itu pelatihan yang akan diadakan atau dibuat harus bertujuan sebagai penambahan keterampilan kerja sehingga peserta bisa memperoleh kinerja semaksimal mungkin serta mampu mengembangkan pemahaman para peserta terhadap etika kerja yang akan diberlakukan
2. Materi. Materi pelatihan bisa seperti : pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin juga etika kerja, serta terkait dengan kepemimpinan dalam pekerjaan dan pelaporan kerja.
3. Metode yang digunakan. Metode pelatihan yang dipakai yakni metode pelatihan dengan menggunakan teknik partisipatif yang seperti diskusi kelompok, konferensi, bermain peran, simulasi dan permainan, latihan dalam kelas, test, kerja sesama tim serta studi banding
4. Kualifikasi peserta. Peserta pelatihan merupakan karyawan atau pun pegawai perusahaan yang dalam hal ini harus memenuhi kualifikasi persyaratan berupa karyawan tetap serta juga staf yang memperoleh rekomendasi dari pimpinan.
5. Kualifikasi pelatih (instruktur). Pelatih/instruktur yang akan menyampaikan materi terkait dengan pelatihan wajib memenuhi kualifikasi persyaratan yakni berupa: memiliki keahlian yang saling berkaitan dengan materi

pelatihan, mampu mengembangkan motivasi dan juga mampu memakai metode partisipatif

2.1.3 Dimensi-dimensi program pelatihan

Berdasarkan pendapat Noviantoro(Sofyandi 2012:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang harus diberikan perusahaan terhadap pegawai maupun karyawannya dapat dilihat melalui:

1. Materi pelatihan (isi pelatihan) yakni, apakah isi dari program pelatihan sudah relevan dan jugasearah dengan keperluan pelatihan
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang telahdiberikansudah sesuai sebagai subjek itu dan apakah metode pelatihan itu sudahsama dengan cara belajar mengajar peserta pelatihan
3. Sikap serta keterampilan yang dimiliki pelatih, apakah pelatih memiliki sikap maupun perilaku serta keterampilanpenyampaian yang mampu mendorong karyawan atau pesertaagar mau belajar
4. Lama waktu pelatihan, yakni berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam pemberian materi pokok yang dimanawajib untuk dipelajari bagi mereka para karyawan dan seberapa cepat tempodalam menyapaikan materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, apakah tempat pelaksanaan pelatihan bisa ditangani oleh instruktur atau pelatih, lalu apakah relevan dengan berbagai jenis pelatihan dan apakah juga makanan yang diberikan memuaskan.

2.1.4 Tujuan Pelatihan

Suparyadi (Solekha, 2019:23) menjelaskan tujuan pelatihan diantaranya yakni :

1. Mengembangkan produktivitas karyawan yang mempunyai wawasan yang tinggi mengenai pengetahuan dan mempunyai keterampilan dalam setiap bidang pekerjaannya sehingga bisa mampu bekerja lebih sangat baik lagi dibandingkan dengan mereka para karyawan yang memang kurang menguasai ilmu pengetahuan sehingga tidak mempunyai keterampilan di dalam tiap-tiap bidang pekerjaannya.
2. Mengembangkan efektivitas serta efisiensi penguasaan pengetahuan juga berkembangnya keterampilan yang sudah sangat sesuai dengan setiap bidang pekerjaan yang di dapat oleh karyawan maupun pegawai dari sebuah program pelatihan, akan menjadikan mereka mampu sehingga bisa bekerja secara lebih efektif juga efisien.
3. Mengembangkan daya saing bagi para karyawan yang sudah terlatih dengan sangat baik hal ini bukan hanya bisa berpeluang agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan saja, akan tetapi juga bisa sanggup bekerja dengan lebih efektif serta efisien, sehingga bisa mengembangkan daya saing perusahaan itu sendiri

2.1.5 Jenis-jenis Pelatihan

Kaswan (Solekha, 2019:24) ada 4 jenis pelatihan. pelatihan-pelatihan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan induksi. Bertujuan memperkenalkan perusahaan atau organisasi terhadap para karyawan-karyawan yang baru saja terangkat, hal tersebut yaitu berupa sebuah pelatihan yang singkat juga sangat informatif yang diberikan secepatnya pada saat sudah bergabung dengan organisasi atau perusahaan tersebut, tujuannya yaitu memberikan informasi kepada para karyawan yang baru saja bergabung
2. Pelatihan pekerjaan. Hal ini sangat berhubungan dengan pekerjaan khusus. Tujuan dari pelatihan ini ialah menyampaikan atau mengemukakan informasi beserta petunjuk yang telah sesuai terhadap para karyawan sehingga memungkinkan mereka menyelenggarakan pekerjaan secara terstruktur, tepat serta efisien, dan akhirnya bisa lebih percaya diri.
3. Pelatihan untuk promosi. merupakan pelatihan yang disampaikan dan dilakukan setelah karyawan tersebut melakukan suatu promosi sebelum masuk pada kedudukan yang lebih tinggi dari sebelumnya, tujuan dari tindakan ini agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawan sehingga mampu melaksanakan dan juga mampu melakukan serta menyesuaikan diri terhadap tugas pekerjaan yang lebih besar lagi atau pada level yang lebih tinggi.

4. Pelatihan penyegaran. merupakan pembaharuan ketrampilan profesional, informasi serta pengalaman yang dimiliki seseorang karyawan yang telah menduduki posisi eksekutif penting.
5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial. Hal ini ditujukan bagi mereka para manajer dan ini dilakukan agar dapat memberikan kesempatan bagi manajer dalam mengembangkan efesiensinya dan juga bisa memungkinkan mereka agar mampu memperoleh posisi atau kedudukan yang lebih tinggi, dan juga perusahaan harus mempersiapkan segala jenis pelatihan.

2.1.6 Metode-metode pelatihan

Sedarmayanti (Solekha 2019:25), mengemukakan metode pelatihan diantaranya seperti berikut:

1. Metode latihan sambil bekerja. Metode latihan sambil bekerja ialah prosedur formal, dilakukan dengan cara sederhana seperti observasi mudah, karyawan diharapkan dapat mampu memahami pekerjaannya dengan terus memperhatikan karyawan lain yang sedang melakukan pekerjaan, dan kemudian mengamati sikap dan perilaku pekerja yang lain. Aspek-aspek lain dari metode ini yaitu lebih formal dan format, karyawan yang sudah lama bekerja akan membagikan contoh tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik dan karyawan yang baru masuk akan memperhatikannya. Cara ini bisa juga dengan memperlihatkan peta-peta, gambar-gambar, atau juga dengan memperlihatkan sampel-sampel masalah yang ada serta mendemonstrasikan pekerjaan sehingga karyawan yang baru bergabung akan dengan mudah untuk memahaminya dengan sangat jelas.

cara ini sangatlah tepat di dalam memberikan pengajaran kepada karyawan baru terkait dengan skil yang bisa dipelajari dalam beberapawaktu singkat atau dalam beberapa hari. Pelatihan yang dilakukan kepada calon pekerja tersebut dilakukan dan ditempatkan pada kondisi yang ril. Adapun pelatihan tersebut tidak serta merta dilakukan begitu saja akan tetapi berada di bawah bimbingan maupun supervisi dari karyawan yang memang sudah memiliki pengalaman yang berupa:

- a. Intruksi
- b. Rotasi
- c. Magang dan latihan

2. Metode Latihan diluar bekerja. Pelatihan ini dilakukandalam kondisi lokasi yang terpisah dari tempat bekerja. Metode yang dibuat ini mampu memberikan setiap karyawanskill sertapengetahuan yang mereka perlukan dalam melakukan pekerjaan di waktu yang terpisah dari waktu biasa mereka bekerja. Contohnya berupa : training intruksi pekerjaan, pembelajaran yang sudah terstruktur, pelatihan di dalam ruangan yang khusus, studi kasus, management games, seminar, kemudian permainan perandan juga melakukan pengajaran dengan melalui komputer. para pekerja maupun para calon-calon pekerja tidak ditempatkan pada keadaan yang nyata atau rill yang dalam hal ini berupa:

- a. Memberikan ceramah di dalam kelas serta presentasi video
- b. Memberikan pelatihan vestibule
- c. Melakukan permainan tukar peran serta sikap maupun perilaku

- d. Case study
- e. Simulasi
- f. Belajar agar supaya bisa mandiri dan bisa belajar secara terprogram
- g. Melakukan praktek di dalam laboratorium
- h. Melakukan pelatihan tindakan outdoor oriented programs
- i. Behavior modeling

2.1.7 Manfaat Pelatihan

Suparyadi (Solekha, 2019:27) menyatakan bahwa manfaat pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan kemandirian. Karyawan atau pekerja yang mempunyai wawasan yang luas serta keterampilan dalam tiap-tiap bidang pekerjaannya biasanya akan lebih mudah memahami serta lebih mandiri dan jarang memerlukan atau meminta bantuan dari pimpinan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Meningkatkan motivasi. Karyawan yang diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mampu meningkatkan motivasi bekerja dari masing-masing karyawan atau individu itu sendiri. Hal tersebut diakibatkan oleh dua hal, yakni, yang pertama adalah dengan menguasai atau memahami pengetahuan dan keterampilan dalam memenuhi tugas atau pekerjaannya akan menumbuhkan sikap percaya diri dan yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan baik. Kedua, dengan memberikan pelatihan ini maka pelatih akan menumbuhkan kesadaran pada tiap-tiap karyawan sehingga merasa dirinya

juga menjadi bagian penting dan merasa kontribusinya diperlukan oleh organisasi dan mereka bisa merasa dihargai.

3. Menumbuhkan rasa memiliki. Sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk menumbuhkan rasa diakui keberadaannya kepada karyawan-karyawannya. Dan juga sangat penting membuat karyawan merasa bahwa kontribusinya sangatlah diperlukan di dalam suatu organisasi serta juga sangat penting untuk menumbuhkan pemahaman tentang bagaimana tujuan-tujuan organisasi itu di dalam proses memberikan pelatihan sertamampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan atau individu terhadap masa depan serta eksistensi organisasi.
4. Mengurangi keluarnya karyawan. Karyawan-karyawan yang mempunyai pengetahuan atau wawasan yang luas serta mempunyai keterampilan atau pun kemampuan dalam bidang pekerjaannya akan lebih nyaman dan merasa mudah untuk bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh adanya kesadaran dari tiap diri karyawan yang merasa dirinya dihargai dan juga merasa diakui keberadaannya serta dibutuhkan kontribusinya-kontribusinya oleh organisasi atau perusahaan.
5. Meningkatkan laba perusahaan. Setiap karyawan yang diberikan pelatihan dengan baik dan terlatih dengan sangat baik akan bisa menghasilkan barang dan jasa dan mampu menarik atau memuaskan pelanggannya. Sehingga hal ini dapat menimbulkan efek yang besar bagi perusahaan seperti dapat menarik pelanggan untuk tetap berlangganan sehingga melakukan pembelian kembali dan bisa saja mendorong pelanggan untuk

merekomendasikan barang atau jasa tersebut agar dapat dikonsumsi oleh orang lain. Dengan demikian hal ini akan mampu meningkatkan laba dalam perusahaan.

2.1.8 Etika Kerja

2.1.8.1 Pengertian Etika Kerja

Robbins (Dalimunthe, 2021:16), berpendapat bahwa Etika di ambil dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti perilaku atau tingkah laku, watak kesusilaan maupun adat. Dari pengertian tersebut etika sendiri saling berhubungan dengan kebiasaan yang dilakukan dengan baik, baik itu berada dalam diri seseorang atau pribadi maupun terhadap masyarakat atau sekelompok diantaranya. Berdasarkan pendapat Ernawan (Bhastary, 2020:162), etika ialah sebuah cabang ilmu filsafat, yang bertujuan untuk mempelajari sikap atau pun perilaku, berupa moral atau juga berupa informal yang bertujuan agar supaya bisa mempertimbangkan alasan yang cukup sehingga bisa sampai kepada rekomendasi yang sudah memenuhi syarat dan dapat diterima dengan baik oleh suatu golongan maupun individu tertentu. Menurut Simorangkir (Adab, 201) etika secara umum didefinisikan yakni sebagai suatu usaha secara sistematis yang menggunakan rasio atau perbandingan di dalam menafsirkan pengalaman moral setiap individual serta sosial sehingga bisa dapat menetapkan suatu aturan untuk dapat mengendalikan sikap atau perilaku manusia beserta nilai-nilai yang berbobot sehingga dapat dijadikan sebuah sasaran dalam hidup.

Ernawan(Bhastary,2020:162) berpendapat bahwa“etika kerja adalah perilaku, sisi pandang, hobi, ciri-ciri maupun karakter yang dipunyai oleh seseorang, baik berupa suatu golongan maupun suatu bangsa”.Berdasarkan pendapatSimorangkir(Dalimunthe, 2021:16), “Etika kerja merupakanperaturannormatif yang memiliki kandungan mengenai sistem nilai maupun prinsip-prinsip moral yang dalam hal ini sebagai petunjuk bagi para karyawan di dalam mengerjakan tugasperusahaan yang diberikan”.Ernawan (Pakpahan, 2020:195) menjelaskan etika kerja yaknikarakter, sudut pandang, sifat, ciri-ciri maupunkebiasaan tentang bagaimana cara bekerja seseorang, kelompok maupun.Menurut pendapat Harsono Dan Santoso (Widnyani,2021:322) etika kerja ialah semangat bekerja yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan yang didasarkan dengan nilai-nilai maupun aturan-aturan tertentu.berdasarkan pendapat Supardan (Pakpahan, 2020:195) mengemukakan bahwa etika kerja merupakan semangat kerja seseorang atau masyarakat agar bisa bekerja dengan sangat baik untuk mendapatkan nilai hidupnya.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan bagian dari kesadaran seseorang atau individu itu sendiri dalam bekerja terkait dengan bagaimana peraturan-peraturan yang harus ditegakan dalam bekerja yang mendasar kepada perilaku per individu atau kelompok baik di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Etika kerja juga merupakan kepribadian seseorang yang sudah terbiasa dilakukan dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja.

2.1.8.2 Indikator Etika Kerja

Simorarnkir (Dalimunthe,2021:18), “adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum yaitu”:

- 1) Kreativitas. Proses mental yang menyangkut tentang munculnya pemikiran baru, atau juga ide atau gagasan baru yang berkaitan dengan gagasan atau pemikiran yang telah ada.
- 2) Bekerja sebagai tujuan. Memberikan sebuah arti pada apa yang telah dikerjakan di dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Konsisten. Fokus hanya pada satu bidang dimana karyawan tidak akan berpikir untuk pindah ke bidang-bidang yang lain sebelum dasar dari bidang yang pertama benar-benar kuat.

Menurut Robbins (Dalimunthe,2021:19), “indikator etika kerja ialah seperti berikut”:

- 1) Rasa tanggung jawab. Melihat kemampuan seseorang di dalam melakukan kewajibannya yang dikarenakan adanya dorongan dari dalam dirinya sendiri yang biasanya sering dikatakan dengan panggilan jiwa.
- 2) Kerja keras. Berupaya dengan betul-betul atau bersungguh-sungguh dalam menggapai suatu tujuan maupun cita-cita yang diinginkan.
- 3) Sifat hemat. Perilaku atau sikap kerja yang lebih efektif serta efisien yang harus ditanamkan dalam aspek manajerial untuk mewujudkan strategi di

dalam berusaha, pencapaian target, serta taktik bisnis di dalam mengelolah suatu usaha.

- 4) Menghargai waktu. Mempergunakan waktu dengan sebaik-baiknya serta berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Berlandaskan pendapat para ahli tersebut, bisa disimpulkan bahwa yang akan dijadikan indikator pada variabel etika kerja di dalam melakukan penelitian ialah kreativitas, bekerja sebagai tujuan serta konsisten.

2.1.8.3 Macam-macam Etika Kerja

Berdasarkan pendapat Simorangkir (Dalimunthe, 2021:17), “terdapat dua macam etika yang perlu dipahami bersama di dalam memutuskan baik serta buruknya perilaku manusia yakni”:

1. Simorangkir (2013:5), “Etika deskriptif, yakni etika yang berupaya untuk mengamati secara jernih dan penuh dengan pertimbangan terkait dengan sikap serta perilaku seseorang atau manusia di dalam hidup menjadi sesuatu yang sangat bernilai. Etika deskriptif memberikan bukti atau fakta sebagai awal di dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan perilaku serta sikap yang ingin diambil”.
2. Simorangkir (2013:6), “Etika normatif, ialah etika yang berupaya menanamkan sikap maupun pola tingkah laku yang ideal yang harus dipunyai oleh manusia atau seseorang di dalam hidup agar supaya bernilai. Etika normatif memberi penilaian.

2.1.8.4 Prinsip Etika Kerja

Berdasarkan pendapat Simorangkir (Dalimunthe, 2021:17), prinsip-prinsip yang di kemukakannya ada 4 yakni:

- 1) Prinsip tanggung jawab. Menurutnya prinsip tanggung jawab ialah salah satu prinsip yang paling utama oleh orang-orang yang profesional. Sehingga hal ini tidak perlu lagi diucapkan karena orang-orang yang profesional sudah tentu merupakan orang-orang yang bertanggung jawab.
- 2) Prinsip keadilan. Prinsip ini ditujukan yang paling utama bagi orang-orang yang profesional dimana mereka dituntut agar supaya bisa melaksanakan profesinya dengan tidak merugikan hak-haknya serta kewajibannya dan juga untuk kepentingan-kepentingan pihak tertentu.
- 3) Prinsip Otonomi. Prinsip ini menuntut kepada orang-orang yang profesional pada dunia luar supaya mereka dapat diberikan kebebasan yang penuh untuk melaksanakan profesinya.
- 4) Prinsip integritas Moral. Prinsip yang merupakan sebuah tuntutan yang ditujukan oleh setiap kaum-kaum profesional untuk dirinya sendiri agar pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya mereka tidak bisa sampai merusak nama baik yang dimilikinya serta citra di dalam martabat profesinya.

2.1.8.5 Jenis- jenis Etika Kerja :

- 1) Etika umum. Etika ini berhubungan erat terhadap bagaimana cara manusia dalam mengambil etis, konsep-konsep etika serta asas-asas moral dasar merupakan pegangan bagi setiap orang atau manusia saat bertindak, dan juga sebagai pedoman di dalam menilai baik buruknya suatu langkah atau tindakan.
- 2) Etika khusus. Etika ini berhubungan dengan bagaimana menerapkan prinsip-prinsip atau asas-asas moral di dalam kehidupan khusus. Etika ini dibagi menjadi dua, yakni individual maupun etika sosial.
- 3) Etika individual. Etika ini berhubungan dengan kewajiban serta perbuatan seseorang atau manusia kepada dirinya sendiri.
- 4) Etika sosial. Etika ini berhubungan dengan tanggung jawab, karakter, serta pola sikap seseorang atau manusia bersama dengan orang atau manusia lain. Etika ini meliputi etika profesi maupun etika bisnis.

2.1.9 Produktivitas

2.1.9.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja ialah perolehan hasil yang diperoleh oleh setiap tenaga kerja pada saat bekerja maupun pada saat waktu yang tersedia selama proses produksi. Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (Wahyuningsih, 2019) "produktivitas merupakan sebuah tolak ukur terkait dengan kuantitas maupun kualitas oleh para pekerja yang telah diselesaikan dengan membuat pertimbangan terkait dengan sumber daya yang dipergunakan. Sutrisno (Wahyuningsih, 2019), mendefinisikan bahwa "produktivitas merupakan keterkaitan dari keluaran

(barang-barang maupun jasa) dan juga masukan (tenaga kerja, uang dan bahan).”

Yuniarsih (Walukow, dkk, 2016:4) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan terkait dengan hasil yang di dapat atau diperoleh (output) dan berapa sumber-sumber daya yang telah digunakan sebagai sebuah masukan (input). Berdasarkan pendapat Sutrisno (Wahyuningsih, 2019) produktivitas kerja ialah sikap mental dimana sering sekali mencari-cari perbaikan terkait dengan apa saja yang sudah ada, serta merupakan keyakinan kalau seseorang bisa melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi dibandingkan dengan hari-hari kemarin. Muchdarsyah (Zulkarnaen, 2018:160) mengemukakan produktivitas merupakan sebuah perbandingan yang dilakukan diantara total yang dikeluarkan di waktu tertentu dan dibagi dengan total masukan pada periode tersebut. Berdasarkan pendapat Nasution (Salinding, 201

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan pengukuran tenaga kerja terkait dengan sejauh mana hasil yang diperoleh bagi mereka para karyawan-karyawan dan untuk mengukur seberapa produktivnya perusahaan-perusahaan tersebut.

2.1.9.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak (Wahyuningsih, 2019), mengemukakan bahwa“terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni:

- 1) Pelatihan. Pelatihan kerja dimaksud agar dapat melengkapi setiap karyawan dengan keterampilan-keterampilan yang dimiliki serta dengan menunjukan bagaimana cara sehingga bisa mempergunakan peralatan kerja dengan tepat

dan baik. Maka dari itu latihan kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan bukan juga hanya untuk pelengkap tetapi juga agar bisa memberikan dasar-dasar pengetahuan kepada karyawan itu sendiri.

- 2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan. Sangatlah penting untuk melihat keadaan mental yang dimiliki karyawan beserta dengan fisiknya karena keadaan mental dan juga fisiki seorang karyawan memiliki keterkaitan yang begitu erat terhadap produktivas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara Atasan-atasan dan Bawahan. Hubungan dari keduanya sangatlah berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan setiap harinya. Tentang bagaimana cara pandang atasan atau pimpinan kepada bawahannya.

2.1.9.3 Upaya peningkatan produktivitas

di dalam upaya peningkatan produktivitas kerja bisa dilihat dari masalah perilaku akan tetapi juga bisa terkandung aspek-aspek teknis. Dalam mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan pemahaman terkait dengan faktor apa saja yang dapat menentukan keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas. Siagian (Wahyuningsih, 2019) yang menjadi faktor-faktor tersebut ialah :

- 1) Melakukan perbaikan secara berkelanjutan hal ini merupakan upaya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satu kaitannya yakni semua komponen-komponen organisasi atau perusahaan harus selalu melakukan perbaikan yang berkelanjutan atau terus menerus. Organisasi selalu mendapat tuntutan yang berulang-ulang kali berubah.
- 2) Dalam meningkatkan hasil suatu pekerjaan selaluberhubungan erat dengan usaha dalam memperbaiki secara terus menerus yaitu meningkatkan mutu

hasil pekerjaan bagi semua orang atau karyawan maupun bagi seluruh komponen-komponen dalam organisasi atau perusahaan. Mutu bukan hanya berhubungan dengan suatu produk yang diperoleh atau dihasilkan serta dipasarkan, yang berupa barang ataupun jasa, tetapi juga berkaitan dengan seluruh aktivitas yang dilakukan seluruh satuan kerja, baik dalam melaksanakan tugas pokok ataupun dalam melaksanakan tugas pendukung di dalam organisasi.

- 3) Memberdayakan (SDM) ialah faktor yang paling penting bagi suatu organisasi, karena dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia adalah etos kerja yang paling mendasar yang harus ditanamkan bagi suatu jabatan manajemen pada struktur organisasi.

2.1.9.4 Indikator-indikator produktivitas kerja

Sutrisno (Walukow, 2016:4) menjelaskan yang menjadi indikator-indikator produktivitas yakni:

1. Kemampuan. Memiliki kemampuan di dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Kemampuan dari seorang karyawan sangat-sangat berhubungan terhadap skil atau keterampilan yang dipunyai dan juga profesionalisme di dalam melakukan pekerjaan.
2. Meningkatkan hasil yang diperoleh. Berupaya untuk membuat peningkatan terhadap hasil yang diperoleh. Berusaha agar dapat memanfaatkan produktivitas kerja terhadap tiap-tiap orang yang ikut terlibat di dalam sebuah pekerjaan.

3. Semangat dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana etos kerja serta hasil yang diperoleh di dalam satu hari lalu membandingkannya dengan hari-hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Membuat pengembangan diri agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan cara menganalisis atau melihat tantangan serta harapan apa saja yang harus dihadapi nanti.
5. Mutu. Selalu berupaya untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelum-sebelumnya. Mutu sendiri ialah hasil kerja yang diperoleh untuk memperlihatkan kualitas kerja dari seorang karyawan
6. Efisiensi. Membandingkan antara hasil yang diperoleh bersama seluruh sumber daya manusia (SDM) yang dipergunakan. Masukan serta keluaran ialah aspek produktivitas yang sangat memberi pengaruh yang begitu penting.

2.1.10 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

pada sebuah perusahaan atau organisasi pelatihan telah menjadi hal yang sudah begitu pokok serta sangatlah berarti oleh setiap organisasi-organisasi yang ada. Karena dengan adanya pelatihan yang baik, teratur, dan terencana maka ini akan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan akan menambah skill/keterampilan dari para karyawan yang ada sehingga seiring berjalannya waktu mereka akan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sangat baik dan hal

ini tentunya akan begitu berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja individu atau karyawan itu sendiri.

\ Seperti halnya telah di kemukakan oleh wexley & yulk (syahrul and sari 2016) yaitu argumen pokok di dalam mempertahankan produktivitas yakni dengan memerlukan pelatihan kerja pada setiap karyawan yang sudah terstruktur maupun juga sudah terprogram sehingga bisa membuat peningkatan pada produktivitas kerja, peningkatan kehadiran, serta dapat memperkecil terjadinya pemberhentian karyawan dalam bekerja sebelum masa kontraknya berakhir dan juga meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Mengidentifikasi perolehan hasil yang di dapat pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukanyudi siswadi (2016) yaitu berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Hasil penelitian tersebut membuktikan kalau pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Maka dari itu tentu saja jelas jika pelatihan merupakan hal yang begitu berpengaruh pada peningkatan suatu produktivitas kerja bagi suatu perusahaan.

2. Hubungan etika kerja terhadap produktivitas kerja

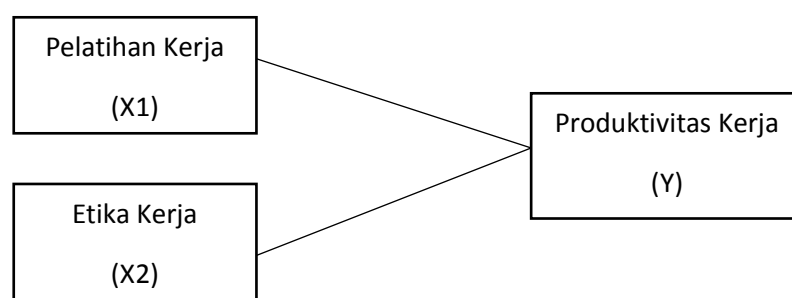
Dengan adanya etika kerja yang tinggi di dalam suatu perusahaan serta terbentuknya komitmen etika kerja yang baik antara karyawan dan atasan atau pun pimpinan. serta dilakukan secara terus menerus di dalam suatu perusahaan atau organisasi maka hal ini bisa menambah peningkatan semangat bekerja bagi para karyawan hingga hal tersebut bisa saja berpengaruh dalam meningkatkan

produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan. Mengidentifikasi hasil penelitian terdahulu Mhd ilham lubis (2019) ialah berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan. yang menjelaskan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas . dan dukungan lain. juga di kemukakan pada penelitian terdahulu Farisul Adab (2015) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas”. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif serta signifikan pada produktivitas dimana di dapati bahwa semakin besar suatu etika kerja dalam perusahaan juga akan semakin besar juga produktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model yang konseptual terkait dengan tentang bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dan juga guna untuk mengukur serta menguji terhadap hipotesis dari penelitian. Pelatihan kerja dikatakan (X1), dan etika kerja sebagai (X2), kedua variabel tersebut merupakan variabel bebas. Sedangkan produktivitas (Y) merupakan variabel terikat.

Berdasarkan kajian teori dan telaah pustaka yang telah terurai maka dapat diajukan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



2.3 Hipotesis

1. Pelatihan kerja (X1) dan etika kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. davincy airindo.
2. Pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. davincy airindo.
3. Etika kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. davincy airindo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Yang dijadikanobyek terhadap penelitian ini yakni pelatihan kerja, etika kerja dan produktivitas. Dalam penelitian ini, membutuhkanproses kurang lebih 3 (tiga) bulan lamanya, yang berlangsung sejak bulan september sampai dengan november 2022. Penelitian ini dilaksana pada PT. Davincy Airindo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian survey, dengan jenis penelitian berupa kuantitatif . penelitian survei merupakan sebuah penelitian yang dilakukan terhadap populasi-populasi besar ataupun populasi kecil, namun data-data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diangkat dalam populasi tersebut, maka dari itu didapat kejadian-kejadian yang relatif, distribusi, hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian survey umumnya dilakukan dengan mengambil suatu generalisasi pada pengamatan dimana tidak terlalu mendalam, Namun generalisasi yang biasanyadilakukan lebih tepat jika menggunakan sampel yang representatif. Dalam penelitian ini mengambil atau menggunakan sampel berdasarkan sebuah populasi serta menggunakan kusioner untuk pengumpulan data-data yang utama ataupun pokok.

Berdasarkan pendapat sugiono (2015:24) metode survey merupakan metode penelitian kuantitatif yangdigunakan agar memperoleh data-data yang telah terjadi di masa silam maupun sekarang ini, terkait dengan sikap maupun perilaku,

karakteristik, sebuah keyakinan, argumen, hubungan antar variabel serta untuk menguji beberapa hipotesis terkait dengan variabel sosiologis dan psikologis yang diambil pada populasi-populasi tertentu. Sedangkan jenis penelitian kuantitatif ialah penelitian yang dilakukan dengan hanya mengambil sampel pada satu populasi saja kemudian dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner untuk alat dalam mengumpulkan data-data yang pokok. Dan jenis penelitian ini datanya berupa angka-angka. Sugiyono (2015:23) menjelaskan metode penelitian kuantitatif bisa dimaknakan dengan suatu penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang biasanya dipakai dalam meneliti suatu populasi dan juga sampel tertentu, metode dalam penelitian ini menggunakan angka-angka serta analisis dari data ialah bersifat kuantitatif atau statistik. Yang tujuannya agar bisa menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Semua informasi yang berasal dari sebagian populasi akan langsung dikumpulkan pada tempat kejadian secara empirik. Hal ini bertujuan agar bisa mengetahui berbagai pendapat dari sebagian populasi tersebut kepada obyek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) : Yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Etika Kerja (X2)
2. Variabel Tidak bebas (Dependent) : Yaitu Produktivita Kerja (Y)

Adapun dimensi dan indikator dari variabel-variabel tersebut di atas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel-3.1. Operasional Variabel –X			
Varuabel	Dimensi	Indikator	Skala
PelatihanKerja (XI)	Program pelatihan	- Materi pelatihan - Metode pelatihan - sikap sertaketerampilan yang dimiliki pelatih	Ordinal
	Kreativitas	- Lama waktu pelatihan - Fasilitas pelatihan - Munculnya pemikiran baru	
	Bekerja sebagai tujuan	- Memberikan sebuah arti pada apa yang telah dikerjakan dalam melakukan pekerjaan	
	Etika Kerja (X2)	- Fokus hanya pada satu bidang	
Produktivitas (Y)	konsisten	- Memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas	Ordinal
	Kemampuan	- Berupaya untuk membuat peningkatan hasil yang diperoleh	
	Meningkatkan hasil yang diperoleh	- Berusaha agar dapat memanfaatkan produktivitas kerja	
	Semangat dalam bekerja	- Dapat dilihat dari etos kerja - Hasil yang diperoleh dalam satu hari	
	Pengembangan diri	- Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan	

serta harapan

- | | |
|-----------|--|
| Mutu | - Berupaya untuk meningkatkan mutu |
| Efisiensi | - Membandingkan antara hasil yang diperoleh bersama keseluruhan sumber daya yang digunakan |

Sumber : Pelatihan Kerja (X1) : Sofyandi, 2012:39
 Etika kerja (X2) : Dalimunthe, 2021:18
 Produktivitas (Y) : Walukow, 2016:4

Dalam melakukan penelitian masing-masing variabel yaitu Variabel X yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Etika Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), selama melakukan pengukuran skala likert dan instrumen kuesioner yang digunakan. Skala likert adalah skala yang digunakan dalam menilai pengetahuan, pemahaman, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang masalah sosial atau etika. Cara untuk melakukan pengukuran yakni dengan menghadapkan seseorang responden dengan suatu pernyataan serta setelah itu diminta untuk dimintai jawaban dari ke 5 opsi jawaban, dimana nilai jawaban mempunyai nilai jawaban yang berbeda. Kusioner disusun dengan mempersiapkan 5 opsi ialah selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap opsi akan diberikan bobot nilai berupa:

Tabel-3.2. Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Pada saat melakukan penelitian, pengumpulan suatu data ialah langkah kunci untuk memahami bagaimana karakteristik dari populasi yang menjadi fokus dan pokok bahasan dalam suatu penelitian. Data tersebut dapat digunakan baik dalam mengambil keputusan maupun dalam pengujian hipotesis. Pada Pengumpulan suatu data akan disertai dengan pengumpulan objek yang akan diteliti, seperti orang atau manusia, benda, serta kejadian terkini.

Menurut sugiyono (2017:80) populasi merupakan daerah generalisasi dimana terdiri dari obyek ataupun subjek yang memiliki mutu serta ciri-ciri tertentu yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari serta setelah itu dapat ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka dari itu populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan di PT. Davinci Airindo kecamatan tilongabila, kabupaten bone bolango, kota gorontalo sebanyak 88 orang.

Tabel 3.3. Populasi Penelitian

No	Nama Jabatan	Jumlah orang
1	Manager	1
2	Kepala Pabrik	1
3	Sales	5
4	Kepala Gudang	1
5	QC	2
6	Kepala Produksi	1
7	Maintenace	2
8	Gudang Barang Jadi	73
9	Gudang Bahan Badi	2
	Total	88

Sumber: PT. Davincy Airindo, 2022

3.2.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian-bagian dari jumlah serta ciri yang dipunyai oleh populasi-populasi tersebut. Sugiono (2016:81). Apabila populasi besar serta peneliti tidak bisa menekuni atau mempelajari seluruh yang terdapat pada populasi, contohnya sebab keterbatasan dana, tenaga serta waktu, hingga peneliti bisa memakai sampel yang diambil pada populasi tersebut. Apa yang menjadi pelajaran pada sampel itu, kesimpulannya hendak diberlakukan pada populasi. Untuk bisa mendapatkan sampel yang mencerminkan ciri-ciri ataupun karakteristik dengan tepat, maka hal tersebut tergantung pada dua faktor yakni pada metode penarikan sampel serta penentuan penarikan sampel, pada hal ini, sampel yang dimaksudkan ialah seluruh karyawan PT. davincy airindo yang berada di tunggulo, Kec. Tilongkabila, Kota Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

bagi kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data harus dibagi ke dalam dua golongan ialah:

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis-jenis data yang digunakan pada penelitian atau riset ini merupakan:

- 1) Data Kuantitatif merupakan data berbentuk bilangan yang nilainya berubah-ubah maupun bersifat variatif. Pada riset ini atau pada penelitian ini data kuantitatif merupakan hasil kuesioner dengan memakai skala *likert* yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data kualitatif merupakan data yang tidak merupakan bilangan namun seperti karakteristik maupun sifat-sifat, kondisi ataupun cerminan sesuatu objek. Pada penelitian ini data kualitatif merupakan keadaan ataupun sejarah Perusahaan.

3.2.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah sesuatu cara yang dipakai penulis pada penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah seperti berikut:

1. Observasi ialah mengamati aktivitas-aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis agar supaya bisa memperoleh data serta informasi yang bisa menjadi sasaran interview ialah karyawan pada PT. Davincy Airindo
3. Kuesioner, dapat dilakukan dengan membagikan seperangkat daftar-daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden.
4. Dokumentasi, yakni pengumpulan suatu data dengan mempelajari buku, makalah, serta majalah-majalah ilmiah, untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan berbagai teori-teori serta konsep-konsep yang saling berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.2.5 Metode Analisis Data

3.2.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Supaya memperoleh informasi atau data yang baik dalam artian mendekati hal yang nyata (objektif). Telah pasti dibutuhkan sesuatu instrumen serta alat-alat ukur yang valid serta andal (reliable) . serta bisa meyakini kalau instrumen ataupun perlengkapannya ukur yang valid serta andal. Sehingga instrumen itu saat sebelum dipakai wajib diuji terlebih dahulu validitas serta reliabilitasnya sehingga pada saat digunakan atau dipakai bisa memperoleh hasil yang objektif.

3.2.5.2 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), sehingga bisa dipakai pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan bersama para ahli dengan cara di mintai dahulu pendapatnya terkait dengan instrument yang sudah di susun itu. Hal tersebut sependapat dengan Sugiyono (2010) yang mengemukakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi telah dari para ahli, lalu dilanjutkan uji coba instrument. Instrument yang sudah di setuju para ahli tersebut di uji cobakan kepada sampel di mana populasi itu di ambil. Lalu pada saat data di dapati kemudian di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas dilaksanakan ataupun dilakukan dengan menghubungkan antar tiap-tiap pernyataan dengan total skor dari pada tiap-tiap variabel. Kemudian memberikan suatu interpretasi pada koefisien korelasi. Dalam pengujian validitas peneliti akan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$

Pada hasil analisis item metode korelasi sebagai penentuan validitas item ini sejauh ini menjadi metode yang paling banyak digunakan. Dalam memberikan penjelasan terhadap koefisien korelasi, Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa “Item yang memiliki hubungan positif ataupun korelasi dengan total skor dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi juga. syarat-syarat minimum biasanya dianggap valid ialah $r = 0,3$. jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka dari itu butir pada instrumen tersebut dikatakan tidak valid, sebaliknya pada saat korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir pada instrumen tersebut dikatakan valid. Kriteria-kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

3.2.5.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengarah kepada suatu pengertian dimana suatu instrumen cukup bisa di percaya di dalam penggunaan sebagai alat untuk mengumpulkan data dikarenakan instrumen-instrumen tersebut telah baik. Instrumen-instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensi di mana mengarahkan responden di dalam menentukan jawaban-jawaban yang ada. Instrumen yang sudah bisa di

percaya, yang reliabel akan memperoleh data-data yang bisa di percaya juga. jika data-datanya memang sudah betul-betul sesuai denganapa yang ada, maka dari itu berapa kalipun di ambil, juga tetap akan sama. Dalam menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dinyatakan *tidak reliable* (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya juga semakin terpercaya.

3.2.5.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini mengarah pada untuk menguji apakah pada sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, ataupun keduanya memiliki distribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik ialah berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Suatu data dinyatakan mengikuti distribusi normal apabila dilihat dari penyebaran-penyebaran data dalam sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005:110). Dasar-dasar pengambilan keputusan ialah seperti berikut ini:

- Jika data tersebut tersebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, maka dalam model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data tersebut menyebar jauh pada garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dalam model regresi tidak memenuhi normalitas

2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan sebuah langkah yang digunakan agar bisa mengetahui status linier tidaknya sebuah distribusi nilai data hasil yang di dapat, melewati uji linieritas dapat menentukan analisis regresi yang akan dipergunakan. Jika berdasarkan hasil dinyatakan linier maka data penelitian tersebut dapat diselesaikan dengan analisis regresi linier. Adapun jika data tersebut tidak linier maka dapat diselesaikan dengan analisis non linier. Untuk melihat apakah model linier ataupun tidak bisa dikerjakan dengan membandingkan antara nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% seperti berikut:

- Jika nilai $F\text{-Statistika} > F\text{-Tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier tersebut ialah di tolak
- Jika nilai $F\text{-Statistika} < F\text{-Tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier tersebut ialah di terima

3. Uji Multikolonieritas

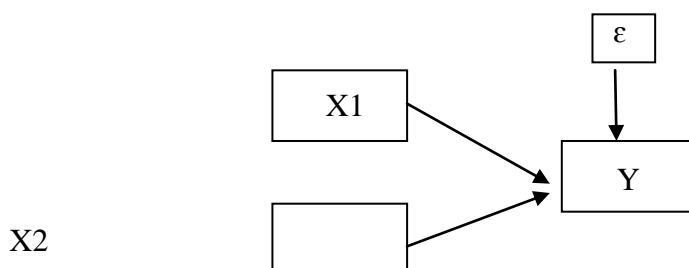
Uji multikolonieritas mengarah pada menguji apakah pada model-model regresi di dapatkan adanya hubungan ataupun korelasi terhadap variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel-variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak

ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005: 91).

Multikolonieritas dideteksi dengan memakai nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang sudah terpilih, yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas ataupun variabel-variabel lainnya. Maka dari itu nilai *tolerance* yang rendah (minim) sama halnya dengan nilai VIF yang tinggi (dikarenakan $VIF = 1/tolerance$) sertamemperlihatkan jika adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang biasa dipakai umumnya ialah nilai *tolerance* 0,10 ataupun sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2005).

3.2.5.5 Analisis Regresi Berganda

Dalam mengidentifikasi pengaruh variabel bebas pada variabel terikat digunakan lah persamaan regresi berganda. Variabel terikat (dependent variabel)pada penelitian ini merupakan Pelatihan Kerja dan Etika Kerja sedangkan untuk variabel bebas (independent variabel) merupakan produktivitas. Adapun gambar-gambar serta persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut ini:



Gambar 3.1 Gambar Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X₁ = Pelatihan

X₂ = Etika kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien X₁

b₂ = Koefisien regresi/slop

3.2.5.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen serta variabel dependen secara bersamaan, dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai $sig < \alpha$. Uji F bisa dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F bisa dilihat pada *Output ANOVA* pada hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria-kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

2. Uji t (parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dinyatakan berpengaruh signifikan jika $sig < \alpha$. pengujian ini dilaksanakan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan-ketentuan seperti berikut ini:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Davincy Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten

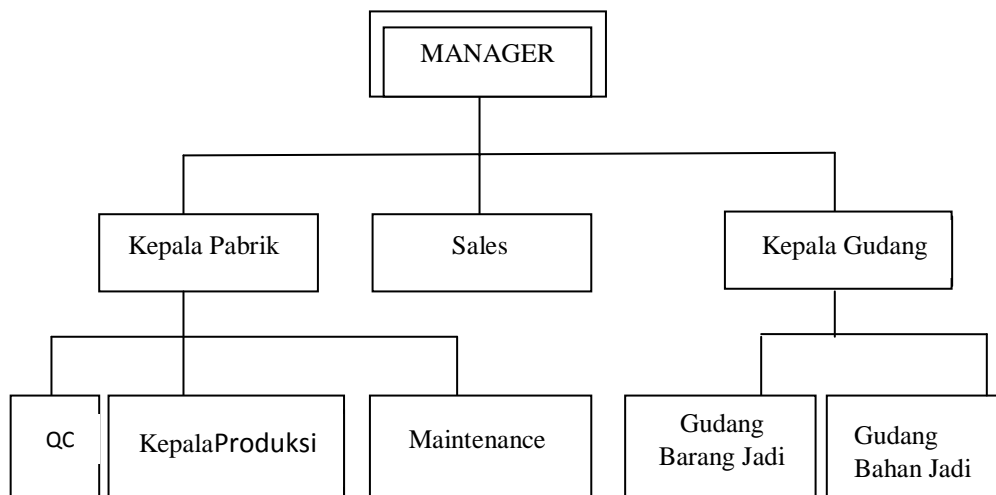
Bone Bolango

PT Davincy Airindo Boneva atau yang biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, ialah sebuah perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari pada boneva ialah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi sehingga memberikan kualitas yang terbaik bagi seluruh rakyat atau masyarakat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Davincy Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi PT Davincy Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Davincy Airindo Boneva Tilong Kabila
Kabupaten Bone Bolango**

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan suatu hasil penelitian yang sudah dilakukan diperoleh total responden berdasarkan jenis kelamin yang bisa diperhatikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	76	86,4
Perempuan	12	13,6
Total	88	100

Sumber: *Data diolah, 2022*

Dalam tabel 4.1, bisa diperlihatkan bahwasanyatotal ataupun jumlah responden laki-laki ialah 76 orang atau 86,4%, adapun total atau jumlah responden perempuan ialah sejumlah 12 orang atau 13,6%

2). Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2: Distribusi Responde Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
<20	2	2,3
20-30	81	92,0
31-40	2	2,3
41-50	3	3,4
Jumlah	88	100

Sumber: *Data diolah, 2022*

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwasanya usia responden terletak pada interval <20 tahun yaitu sejumlah 2 orang maupun berkisar 2,3%, usia 20-30 tahun berjumlah 81 orang ataupun 92,0% lalu usia antara 31-40 tahun berjumlah 2 orang atau sama dengan 2,3% dan untuk usia 41-50 sejumlah 3 orang atau sama dengan 3,4%

3) Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan perolehan hasil penelitian yang telah dikerjakan atau dilakukan diperoleh lah total atau jumlah dari pada suatu responden berdasarkan pendidikan yang bisa diperhatikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.3: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	SLTA/SMK/MA	83	94,3
2.	Diploma	1	1,2
3.	Sarjana	4	4,5
	Jumlah	88	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari jumlah 88 responden, didapati bahwasanya responden yang berdasarkan jenjang pendidikan SLTA/SMK/MA berjumlah 83 orang atau juga 94,3%, lalu untuk jenjang pendidikan diploma diperoleh sejumlah 1 orang atau juga sama dengan 1,2% lalu total atau jumlah responden yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana ialah berjumlah 4 orang atau juga 4,5%

4) Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4: Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1	7	7,9
1-2	19	21,6
2-3	18	20,5
3-4	18	20,5
> 5	26	29,5
Jumlah	88	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Dalam Tabel 4.4 memperlihatkan bahwasanya karyawan-karyawan yang telah bekerja < 1 tahun sejumlah 7 orang ataupun 7,9%, lalu dalam kurun waktu 1-2 tahun yakni berjumlah 19 orang atau sama dengan 21,6% kemudia rentang

antara 2-3 tahun berjumlah 18 orang atau juga 20,5% lalu untuk 3-4 tahun sebanyak 18 orang ataupun 20,5% dan yang terakhir > 5 tahun yakni berjumlah 26 orang atau 29,5%

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas yang diangkat menjadi sebuah objek penelitian ialah diharapkan dapat berpengaruh atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Davinci Airindo. Selanjutnya akan ditunjukan sebuah gambaran dari pada hasil tabulasi data ataupun variabel-variabel yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian beserta kriteria-kriteria interpretasi skor yang berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 88 = 440$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 88 = 88$$

$$\text{Rentang skala: } \frac{440-88}{5} = 70,4$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
88-158	Sangat remdah
159-229	Rendah
230-300	Sedang
301-371	Tinggi
372-442	Sangat tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Selanjutnya akan diperlihatkan gambaran berdasarkan suatu hasil tabulasi data maupun variabel-variabel yang digunakan atau dijadikan sebuah objek

penelitian. Berlandaskan data-data yang diperoleh atau yang terkumpul dari 88 responden yang telah diangkat sebagai sampel data bisa ditabulasi seperti halnya dalam tabel dibawah ini:

1) Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan pada hasil tabulasi data yang didapat dinilai dalam tiap-tiap indikator dari pada variabel Pelatihan Kerja (X1) berdasarkan tinjauan sebagai berikut ini:

4.6 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja (X1)

BOBOT	ITEM								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	65	325	73,9	50	250	56,8	57	285	64,8
4	18	72	20,4	30	120	34,1	19	76	21,6
3	5	15	5,7	6	18	6,8	11	33	12,5
2	0	0	0,0	2	4	2,3	1	2	1,1
1	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0
Σ	88	412	100	0	392	100	88	396	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

BOBOT	ITEM					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	48	240	54,5	54	270	61,4
4	27	108	30,7	24	96	27,3
3	11	33	12,5	6	18	6,8
2	2	4	2,3	4	8	4,5
1	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	88	385	100	88	392	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.6 didapati bahwasanya tanggapan responden yang terkait dengan pelatihan kerja (X1), jawaban responden untuk seluruh item-item pernyataan variabel pelatihan kerja tersebut masuk ke dalam kategori Sangat

Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki pelatihan kerja yang tinggi dapat membuatpeningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo itu sendiri.

2). Etika Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data didapati nilai bagi tiap-tiap indikator dari variabel Pelatihan Kerja (X1) berdasarkan tinjauan ialah sebagai berikut:

4.7. Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja (X2)

BOBOT	ITEM								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	51	255	58,0	36	180	40,9	63	315	71,6
4	26	104	29,5	33	132	37,5	15	60	17,0
3	9	27	10,2	17	51	19,3	8	24	9,1
2	2	4	2,3	2	4	2,3	2	4	2,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	88	360	100	88	367	100	88	403	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 didapati tanggapan dari 88 responden mengenai Etika Kerja (X2) bagi item pernyataan X2.1 dan X2.2 jumlah skor atau total skor yang didapati ialah 360 dan 367 yang masuk pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja pada PT. Davincy Airindo maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo dan untuk item pernyataan X2.3 skor yang didapati ialah 403 sehingga masuk kedalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang sangat tinggi bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo

3). Produktivitas (Y)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variable Produktivitas (Y)

BOBOT	ITEM								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	60	300	68,2	59	295	67,0	48	240	54,6
4	25	100	28,4	21	84	23,9	23	92	26,1
3	3	9	3,4	7	21	8,0	13	39	14,8
2	0	0	0	1	2	1,1	4	8	4,5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	88	409	100	88	402	100	88	379	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

BOBOT	ITEM								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	44	220	50	68	340	77,3	46	230	52,3
4	28	112	31,8	10	40	11,4	33	132	37,5
3	14	42	15,9	8	24	9,0	5	15	5,6
2	2	4	2,3	2	4	2,3	2	4	2,3
1	0	0	0	0	0	0	2	2	2,3
Σ	88	378	100	88	408	100	88	383	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dalam tabel 4.8 seluruh data item-item yang didapati berdasarkan 88 responden masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja pada PT. Davincy Airindo memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 88 responden didapati bahwasanya hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

a) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel pelatihan kerja (X1) ini bisa diperhatikan atau dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	Rhitung	Rtabel	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,628	0,210	Valid	0,705	> 0,6
X1.2	0,712	0,210	Valid		
X1.3	0,700	0,210	Valid		
X1.4	0,706	0,210	Valid		
X1.5	0,651	0,210	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan atau menerangkan kalau seluruh item-item pernyataan bagi variabel pelatihan kerja (X1) secara instrumen memperlihatkan suatu hasil yang valid serta reliable. Keputusan atau pertimbangan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}(0,210)$ yang bisa dilihat di dalam (*lampiran distribusi table r*). sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,705 > 0,6$ yang demikian bahwanya seluruh item-item pernyataan untuk variabel pelatihan kerja ialah valid dan reliable.

b) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etika Kerja (X2)

hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel Etika Kerja (X2) ini bisa dilihat atau diperhatikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etika Kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	Rhitung	Rtabel	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,801	0,210	Valid	0,624	> 0,6
X2.2	0,778	0,210	Valid		
X2.3	0,686	0,210	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dalam tabel 4.10 diatas dijelaskan bahwasanya seluruh item-item pernyataan dalam variabel etika kerja (X2) secara instrumen menunjukan suatu hasil yang valid serta reliable. Keputusan atau pertimbangan ini diambil akibat nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}(0,210)$ bisa diperhatikan atau dilihat dalam (*lampiran distribusi table r*). sementar koefisien alphanya berjumlah sebesar $0,624 > 0,6$ yang dalam hal ini berarti seluruh item-item pernyataan bagi variabel etika kerja ialah valid dan reliable.

c) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Produktivitas kerja (Y) ini bisa diperhatikan dalam suatu tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	Rhitung	Rtabel	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,549	0,210	Valid	0,721	> 0,6
Y1.2	0,645	0,210	Valid		
Y1.3	0,669	0,210	Valid		
Y1.4	0,678	0,210	Valid		
Y1.5	0,692	0,210	Valid		
Y1.6	0,654	0,210	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

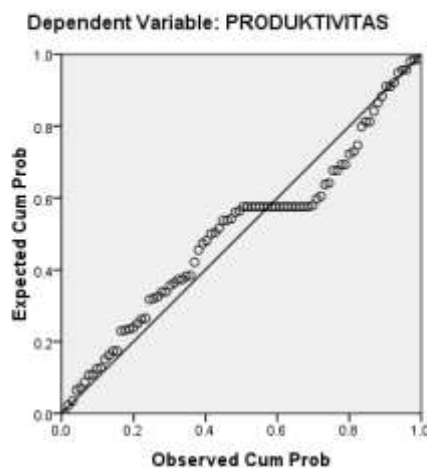
Dari tabel 4.11 diatas memperjelaskan kalau seluruh item-item pernyataan bagi variabel produktivitas (Y) secara instrumen memperlihatkan hasil yang valid serta reliable. Keputusan ini dibuat karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}(0,210)$ bisa dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). sedangkan koefisien alphanya sejumlah $0,721 > 0,6$ yang dengan demikian bisa diartikan bahwasanya seluruh item-item pernyataan dalam variabel produktivitas kerja ialah valid serta reliable.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

uji normalitas data dipakai untuk memastikan apakah data yang dipakai berdistribusi normal. Sebuah model regresi yang begitu baik ialah yang distribusi data normal ataupun mengarah distribusi normal. Langkah atau prosedur dalam mengetahuinya ialah dengan memperhatikan distribusi data dalam sumber diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standarized* sebagai acuan atau dasar dalam suatu pengambilan keputusan. Kalau hasilnya mengembang di dekat garis serta mengikuti garis diagonal, residual pada model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang didapati dengan menggunakan metode propability-plot ialah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Grafik

Berdasarkan grafik normal P-Plot didalam gambar diatas, jelas terlihat kalau titik-titik berada disekitar atau didekat garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal. Akibatnya dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gangguan normalitas serta data memiliki distribusi normal

Tabel 4.12 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	88
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.73153617
Most Extreme Differences	
Absolute	.124
Positive	.124
Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z	1.163
Asymp. Sig. (2-tailed)	.134

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

Berdasarkan output dalam tabel 4.13 diatas bisa diketahui bahwasanya nilai signifikansi sebesar 0,134. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,134 > 0,05$), sehingga nilai residual tersebut telah normal. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut layak atau bisa dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dipakai sehingga bisa melihat status linier atau tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang di dapat, dengan melewati uji linieritas bisa dipakai dalam penentuan analisis regresi yang akan digunakan atau dipergunakan. jika hasil yang didapatkan linier maka data penelitian bisa dikerjakan dengan analisis regresi linier. Namun jika data yang diperoleh tidak linier maka bisa dikerjakan dengan analisis non linier. Dalam melihat apakah model linier ataupun tidak bisa

diselesaikan dengan membandingkan antara nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% seperti dibawah ini:

- Jika nilai F-Statistika > F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier tersebut ialah di tolak
- Jika nilai F-Statistika < F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier tersebut ialah di terima.

Tabel 4.13 Hasil Uji linieritas (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * PELATIHAN KERJA	Between	(Combined)	515.468	9	57.274	17.299	.000
	Groups	Linearity	446.721	1	446.721	134.926	.000
		Deviation from Linearity	68.747	8	8.593	2.596	.014
	Within	Groups	258.247	78	3.311		
	Total		773.716	87			

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

Dengan melihat suatu hasil pengujian linieritas dalam tabel 4.13 diatas, diketahui atau didapati bahwa variabel pelatihan kerja (X1) mendapatkan nilai 0,014 dikatakan linier apabila nilai siq lebih besar dari 0,05 atau $0,014 < 0,05$ oleh karenanya dengan memperhatikan perolehan hasil pada tabel di atas maka pelatihan kerja (X1) tidak linier. Akan tetapi kalau data tersebut tidak linier maka bisa dikerjakandengan analisis non linier di dalam melihat apakah model linier ataupun tidak bisa dikerjakan dengan membandingkan antara nilai F-tabel dengan taraf signifikan 5% seperti dibawah ini

Gambar 4.3 Tabel distribusi F untuk probability 0,05 atau 5%

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	4.005	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	1.88
41	4.005	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88
42	4.004	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	1.88
43	4.004	2.80	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	1.88
44	4.003	2.80	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.87	1.87
45	4.003	2.80	2.56	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	1.87
46	4.002	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
47	4.002	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
48	4.002	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
49	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
50	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
51	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
52	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
53	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
54	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
55	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
56	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
57	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
58	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
59	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
60	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
61	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
62	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
63	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
64	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
65	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
66	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
67	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
68	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
69	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
70	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
71	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
72	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
73	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
74	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
75	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
76	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
77	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
78	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
79	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
80	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
81	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
82	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
83	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
84	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
85	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
86	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
87	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
88	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
89	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
90	4.001	2.80	2.56	2.40	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichanago.wordpress.com>). 2010

Dalam gambar 1.2 di atas bisa diperhatikan bahwasanya nilai F-tabel yang didapati yakni sebesar 3.11. apabila nilai F-statistik < dari F-tabel maka model linier tersebut diterima. Sebaliknya apabila F-statistik > F-tabel maka model linier tersebut ditolak. Dari hasil pengolahan SPSS di dapat F-statistik bernilai 2.596 lebih kecil dari F-tabel 3.11 atau $2.596 < 3.11$ yang dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa model linier pun diterima.

Tabel 4.13 Hasil Uji linieritas (X2)

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
PRODUKTIVITAS	Between (Combined)	314.345	6	52.391	9.238
* ETIKA KERJA	Groups	277.106	1	277.106	48.861
	Linearity	37.239	5	7.448	1.313
	Deviation from Linearity				
	Within Groups	459.371	81	5.671	
	Total	773.716	87		

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

Dengan memperhatikan hasil pengujian linieritas pada tabel di atas, ditemukan kalau variabel Etika Kerja (X2) mendapati nilai sig 0,267 yang dinyatakan linier apabila nilai sig lebih besar dari pada 0,05 atau $0,267 > 0,05$ oleh karenanya dengan memperhatikan perolehan hasil pada tabel di atas maka Etika Kerja (X2) dinyatakan linier.

3). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan apakah dalam suatu model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria-kriteria yang dipergunakan yaitu apabila VIF dalam variabel adalah <10 , hal ini berarti tidak adanya multikolinieritas. Hal ini bisa dilihat pada hasil dalam sebuah uji multikolinieritas dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.078	1.846		1.667	.099		
pelatihan kerja	.734	.084	.616	8.765	.000	.804	1.244
etika kerja	.549	.118	.326	4.643	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

Dengan memperhatikan suatu hasil dalam pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14, didapati bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Etika Kerja yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.5 Hasil Analisi Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dipakai dalam menghitungnya sebanyak apa ataupun seberapa besar apa pengaruh Pelatihan Kerja (X1) serta Etika Kerja (X2), terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davinco Airindo sehingga persamaan regresinya yaitu:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.078	1.846		1.667
	pelatihan kerja	.734	.084	.616	8.765
	etika kerja	.549	.118	.326	4.643

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

$$Y = 3,078 + 0,734X_1 + 0,549X_2 + 0,337\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi dalam tabel 4.14 di atas, bisa dilakukan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan dalam persamaan regresi ialah 3,078 dengan parameter positif. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa tanpa adanya suatu Pelatihan Kerja dan Etika Kerja maka nilai rata-rata Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davinco Airindo sebesar 3.078

Besarnya nilai koefisien regresi yang didapati dalam variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,734 atau 73,4% dengan parameter positif. Hal tersebut berarti bahwasanya setiap terjadinya peningkatan satu satuan Pelatihan Kerja maka

Produktivitas Karyawan pada PT Davincy Airindo juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,734 atau 73,4%

Besarnya koefisien regresi bagi variabel Etika Kerja sebesar 0,549 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan kalau setiap terjadi peningkatan Etika Kerja satu satuan maka Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,549

Sedangkan $\varepsilon = 0,337$ menunjukkan atau memperlihatkan bahwasanya terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo akan tetapi tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 33,7%

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dipergunakan dalam menguji secara bersama-sama ada ataupun tidaknya suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Panduan yang dipergunakan jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka dari itu tidak adanya pengaruh signifikan ataupun H_0 diterima dan H_a ditolak kemudian apabila probabilitasnya signifikan $< 0,05$ maka dari itu adanya pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian bisa diperhatikan atau dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.871	2	256.435	83.563	.000 ^a
	Residual	260.845	85	3.069		
	Total	773.716	87			

a. Predictors: (Constant), etika kerja, pelatihan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

Pada tabel 4.15 di atas didapati jika uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 serta nilai yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingganya bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel independen yakni Pelatihan Kerja dan Etika Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo. Maka dari itu hipotesis yang membuktikan kalau Pelatihan Kerja dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo.

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dipakai sebagai alat untuk menghitung koefisien regresi secara individual maupun untuk memastikan adanya pengaruh dari tiap-tiap variabel Pelatihan Kerja dan Etika Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo. Standar untuk menerima serta menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasrai dalam nilai signifikansi. apabila tingkat signifikansi < tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dari itu adanyapengaruh secara parsial.

Apabila tingkat signifikansi $> \alpha = 5\%$ (0,05) , maka tidak adanya pengaruh yang parsial.

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.078	1.846		1.667	.099
	pelatihan kerja	.734	.084	.616	8.765	.000
	etika kerja	.549	.118	.326	4.643	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Olahan Data SPSS 16, 2022

Dalam hasil perhitungan pada tabel 4.16 diatas uji statistik yang dilakukan atau dikerjakan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% memperlihatkan bahwa nilai signifikansi bagi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0.000 lebih kecil dari pada nilai signifikansi alpha (0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivita Kerja (X2) pada PT. Davincy Airindo. Hipotesis yang membuktikan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivita Kerja (Y) karyawan pada PT. Davincy Airindo. **Diterima**

uji statistik yang dikerjakan dalam tingkat kepercayaan sebesar 95% membuktikan bahwa nilai signifikansi bagi variabel Etika Kerja (X2) sebesar 0.000 lebih kecil dari pada nilai signifikansi alpha (0,05) sehingganya bisa ditarik kesimpulan kalau Etika Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivita Kerja (Y) pada PT. Davincy Airindo. Hipotesis yang menyatakan kalau Etika

Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivita Kerja (Y) karyawan pada PT. Davincy Airindo. **Diterima**

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Etika Kerja, secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo

Hasil pengujian memperlihatkan kalau secara simultan Pelatihan Kerja dan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo. Hal ini bahwasanya semakin baik ataupun semakin tinggi suatu pelatihan dan etika kerja didalam sebuah perusahaan maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo. Berdasarkan wawancara serta jawaban-jawaban dari responden dalam kuesioner bahwasanya pelatihan kerja dan etika kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo hal ini bisa diperhatinyadengan betapa seringnya suatu pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan pada PT. Davincy Airindo menjadikankaryawan-karyawandi dalam setiap menerima pelatihan kembali itu bisa meningkatkan suatu hasil kerjanya yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya selanjutnya dengan meningkatnya etika kerja karyawan berupa rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpian ini juga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo karenanya dengan adanya suatu etika kerja yang baik maka karyawan bisa memberi arti pada apa yang telah dikerjakan sehingga pelatihan kerja dan etika kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo.

Pelatihan ialah suatu proses guna sebagai suatu perbaikan sikap ataupun perilaku para karyawan-karyawan di dalam sebuah arah guna bisa dapat meningkatkan tujuan-tujuan suatu organisasional, dengan istilah lain pelatihan berhubungan dengan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang ataupun suatu keterampilan-keterampilan yang ada pada diri seseorang yang diperlukan sebagai suatu pekerjaan yang pada saat ini dikerjakan Teguh, dkk (Haryati, 2015:33)

Pelatihan ialah sesuatu hal yang sangat-sangat penting di dalam mengubah atau memperbaiki, menjagabeserta meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Pelatihan ialah sebuah usaha di dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan di dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik sekarang ataupun di dalam pekerjaan yang lainnya yang akan dijabatnya segera. Sutrisno (Haryati, 2015:33)

Etika kerja ialah sebuah hal yang sangat-sangat penting untuk dipergunakan oleh suatu individu-individu ataupun sebuah perusahaan agar dijadikan sebuah petunjuk atau pedoman di dalam menjalankan aktivitas-aktivitas bisnisnya, aktivitas yang dijalankan tidak akan merugikan dirinya sendiri ataupun orang lain. Rodito (Jufrizen, 2017:150) mengemukakan kalau etika kerja ialah sebuah semangat kerja bagi setiap individu-individu ataupun kelompok-kelompok yang didasari oleh nilai-nilai maupun norma-norma tertentu.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Davincy Airindo

Di dalam hasil penelitian ditunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan suatu produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo

Adanya hasil penelitian yang menunjukkan pelatihan kerja yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo hal tersebut karena pada PT. Davincy Airindo perusahaan sangat mementingkan keahlian serta kemampuan dari para karyawannya sehingga perusahaan menetapkan pelatihan seperti pelatihan ulang atau (retraining) untuk mengembangkan keahlian-keahlian dari para karyawan-karyawan yang ada pada PT. Davincy Airindo. Yang diberikan sebanyak dua kali dalam seminggu hal ini sangat relevan dengan kondisi pekerjaan mereka artinya pelatihan kerja yang diberikan dua kali dalam seminggu sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dari karyawan hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada pelatihan kerja yang masuk dalam kategori tinggi atau kuat selanjutnya karyawan memperoleh metode pelatihan yang sesuai dengan cara belajar karyawan artinya dalam menerima pelatihan yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan seorang karyawan itu sendiri.

Kemudian sikap dan perilaku pelatih mampu mendorong karyawan agar mau belajar. Pada PT. Davincy Airindo berdasarkan hasil jawaban responden didapati bahwa sikap serta perilaku pimpinan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan mampu mendorong mereka agar mau belajar dan bersunggu-sunggu dalam menerima pelatihan kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada mereka. Selanjutnya waktu karyawan yang diberikan sudah sejalan dengan pemberian materi pokok. Maksudnya waktu pelatihan yang diberikan pimpinan sudah sejalan dengan materi yang diberikan pula. Selanjutnya karyawan memperoleh tempat pelatihan yang relevan dengan berbagai jenis pelatihan.

Maksudnya bahwa tempat pelatihan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sejalan dengan segala jenis bidang-bidang yang sedang mereka tempati.

hal ini dilakukan agar karyawan mampu memperoleh target yang diinginkan oleh perusahaan. Misalnya dalam memenuhi pencapaian target dalam bagian produksi ini tentunya sangatlah penting bagi suatu perusahaan sehingga perusahaan memberikan pelatihan agar mampu mengasah kemampuan serta keahlian yang dimiliki para karyawan sehingga bisa bekerja sama dalam meningkat dan dapat menghasilkan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Hamalik (Aruan, 2013:566) pelatihan kerja yaitu sebuah prosedur ataupun langkah-langkah yang mencakup berbagai serangkaian suatu tindakan maupun upaya yang dilakukan dengan sengaja di dalam bentuk pemberian bantuan terhadap tenaga kerja ataupun karyawan-karyawan yang diberikan terhadap tenaga-tenaga profesional kepelatihan pada satuan waktu yang berarah pada peningkatan efektivitas juga produktivitas di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan-perusahaan.

Hasil penelitian (Wahyuningsih, 2019) menjelaskanbahwasanya secara parsial adanya pengaruh yang positif beserta signifikan antara suatu variabel pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang dalam hal ini artinya dengan terdapatnya suatu pelatihan yang semakin baik dari hari-hari sebelumnya maka dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian Siswadi (2016) secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. Yang berarti bahwa semakin tinggi pelatihan-pelatihan yang diberikan maka akan

semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang akan didapati atau diperoleh suatu perusahaan ataupun organisasi tersebut.

3. Pengaruh Etika Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Davincy Airindo

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo hal ini didasari oleh adanya jawaban-jawaban dari para responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan bahwasanya Etika Kerja masuk ke dalam kategori yang cukup tinggi atau sedang. Hal tersebut bisa diartikan kalau etika kerja cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang juga ikut meningkat pada PT. Davincy Airindo.

Pada PT. Davincy Airindo etika kerja yang paling rendah yaitu dilihat dari disiplin waktu atau jam masuk kerja karyawan atau kedisiplinan hal ini yang sering kali selalu dilanggar oleh karyawan-karyawan pada PT. Davincy Airindo banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja sehingga memperlambat pekerjaan yang sudah diberikan kemudian dapat dilihat dari disiplin kerja masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja contohnya setiap karyawan sudah dibagi dalam setiap bidang akan tetapi masih ada juga karyawan yang ingin berpindah-pindah tempat untuk bekerja dan hal tersebut merupakan hal yang tidak etis. Kemudian etika kerja yang sering kali juga tidak dipatuhi dalam PT. Davincy Airindo yakni berpakaian rapi masih banyak karyawan yang tidak memenuhi aturan untuk berpakaian yang rapi contohnya : karyawan yang ditugaskan dalam mengangkat barang sering kali memakai pakaian yang kucel ada yang memakai celana tidak sesuai aturan dan

lain sebagainya. kemudian juga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan besarnya tanggung jawab yang diberikan karyawan terhadap apa yang telah diberikan maka dapat meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan tersebut contoh tanggung jawab terhadap berapa jumlah produk yang harus diproduksi per harinya.

Selanjutnya karyawan memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan artinya dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan karyawan mampu memberikan ide-ide baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan terhadap mereka. Kemudian karyawan memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan didalam melakukan pekerjaan. Artinya karyawan mampu memberikan arti terhadap pekerjaan yang saat ini mereka jalankan. Selanjutnya karyawan merasa tepat berada dibidang pekerjaan saat ini artinya karyawan tidak merasa terbebani atau tidak merasa salah berada dibidang yang saat ini ia tempati.

Hal-hal lainnya juga yakni memperhatikan sikap karyawan seperti: sikap karyawan agar tidak malas dalam melakukan pekerjaannya selalu sopan bila berbicara dengan pimpinan kemudian sopan juga berbicara antara sesama karyawan dengan karyawan lainnya hal-hal seperti ini biasanya sering disepelekan oleh karyawan pada ini juga merupakan suatu pendorong atau dapat meningkatkan suatu produktivitas di dalam suatu perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki perilaku yang tidak etis biasanya langsung dikeluarkan setelah masa kontrak kerjanya berakhir contohnya: jika karyawan pada PT.

Davinci Airindo tidak pernah memperbaiki diri dari kebiasaan buruk yang selalu dilakukan itu akan langsung dikeluarkan setelah masa kontrak berakhir dan langsung diganti juga dengan karyawan yang baru pula. Kemudian untuk karyawan yang memiliki etika kerja yang baik yang selalu mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan itu jika sudah habis masa kontraknya akan dipertahankan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Bhastary (2020) yang menjelaskan bahwasanya etika kerja berfungsi sebagai suatu dorongan ataupun pendorong munculnya suatu perbuatan, sebagai penggairah di dalam aktivitas-aktivitas serta juga sebagai penggerak seperti mesin mobil bear. Menurut Pakpahan, Dkk (2020:189) etika kerja yang tinggi tentunya akan membuat aktivitas tidak membosankan, bahkan dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja. Etika kerja diperlukan pada saat manusia mulai menyadari bahwa kemajuan-kemajuan zaman telah menyebabkan manusia yang semakin tersingkirkan dari nilai-nilai kemanusiaanya.

Hasil penelitian Lubis (2019) menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berarti semakin tingginya suatu etika kerja maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Pakpahan, Dkk (2020) dikatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat kecamatan Sibolga kota.

Hasil penelitian terdahulu Jasmine (2019) etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya. yang berarti etika kerja bisa menjadi pengaruh tinggi rendahnya suatu produktivitas di dalam perusahaan maupun suatu organisasi. Hasil penelitian Kumalasari (2021) etika kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas yang berarti hal-hal ini menunjukkan atau membuktikan bahwanya semakin baik suatu etika kerja yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan, maka akan semakin menaikkan pula produktivitas. Hasil ini konsisten yang dilakukan oleh Kumari dan Duta (2019) yang membuktikan bahwasanya ada pengaruh etika kerja terhadap produktivitas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X1) dan Etika Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Davinvy Airindo
2. Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Davinvy Airindo
3. Etika Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Davinvy Airindo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. berdasarkan pada hasil penelitian pada variabel Etika Kerja memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan variabel yang lainnya. Disarankan bagi suatu pimpinan agar lebih memperhatikan variabel Etika Kerja karena dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang cukup baik terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Davinvy Airindo kiranya agar dapat meningkatkan lagi Etika Kerja sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Davinvy Airindo
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Davinvy Airindo agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi variabel Pelatihan Kerja karena

dari hasil penelitian menunjukan pengaruh yang tinggi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo dengan cara memberikan pelatihan lebih banyak lagi minimal seminggu sekali agar karyawan mampu mengembangkan skill yang dimiliki sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Davincy Airindo

3. Disarankan juga bagi peneliti-peneliti berikutnya agar bisa memperoleh lebih dalam lagi kajian terkait dengan Produktivitas kerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti manajemen operasional produksi seperti kualitas bahan baku, proses produksi dan lainnya. Saleh (2018)

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3 No 2, September, 162.
- Dalimunthe, A. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Medan.
- Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Trafo Medan. *Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi. *Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3. No. 3 Mei 2020, 304.
- Nurhidayati, M. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan . Ponorogo.
- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., & Harahap, N. R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Riset Akuntansi Multiparadigma*, 7, No 2, Desember 2020, 195.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17, No. 01, April, 127-128.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Edisi*.
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Administrasi Bisnis*, 3-4.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1, No 1, februari 2021, 322.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2 No 3, September-Desember 2018, 158.

Saleh. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Markati*, 11 No 21, Juli 2018, 47.

Lampiran 1: Kuisisioner/angket penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu Sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerja sama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

Data Responden dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Data Responden

Identitas Responden

Jenis kelamin

Pria ☐

Wanita ☐

Usia

> 20 ke atas ☐

< 20 ke bawah ☐

Pendidikan Terakhir

SLTP ☐

SLTA/SMK/MA ☐

DIPLOMA ☐

S1 ☐

S2 ☐

Lama Bekerja

< 1 Tahun ☐

1-2 Tahun ☐

3-4 Tahun ☐

5 tahun ke atas ☐

Isilah daftar pernyataan berikut dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL PELATIHAN KERJA (X1)

1. Karyawan memperoleh program pelatihan yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan:
 - a. Selalu relevan dan sejalan dengan kebutuhan
 - b. Sering relevan dan sejalan dengan kebutuhan
 - c. Kadang-kadang relevan dan sejalan dengan kebutuhan
 - d. Jarang relevan dan sejalan dengan kebutuhan
 - e. Tidak pernah relevan dan sejalan dengan kebutuhan
2. Karyawan memperoleh metode pelatihan yang sesuai dengan cara belajar mengajar karyawan
 - a. Selalu memperoleh metode pelatihan yang sesuai
 - b. Sering memperoleh metode pelatihan yang sesuai
 - c. Kadang-kadang memperoleh metode pelatihan yang sesuai
 - d. Jarang memperoleh metode pelatihan yang sesuai
 - e. Tidak pernah memperoleh metode pelatihan yang sesuai
3. Sikap dan perilaku pelatih mampu mendorong karyawan agar mau belajar:
 - a. Selalu mendorong karyawan agar mau belajar
 - b. Sering mendorong karyawan agar mau belajar
 - c. Kadang-kadang mendorong karyawan agar mau belajar
 - d. Jarang mendorong karyawan agar mau belajar
 - e. Tidak pernah mendorong karyawan agar mau belajar
4. Waktu karyawan yang diberikan sudah sejalan dengan pemberian materi pokok:
 - a. Selalu sejalan dengan pemberian materi pokok
 - b. Sering sejalan dengan pemberian materi pokok
 - c. Kadang-kadang sejalan dengan pemberian materi pokok
 - d. Jarang sejalan dengan pemberian materi pokok
 - e. Tidak pernah sejalan dengan pemberian materi pokok
5. Karyawan memperoleh tempat pelatihan yang relevan dengan berbagai jenis pelatihan:
 - a. Selalu relevan dengan berbagai jenis latihan
 - b. Sering relevan dengan berbagai jenis latihan
 - c. Kadang-kadang relevan dengan berbagai jenis latihan

- d. Jarang relevan dengan berbagai jenis latihan
- e. Tidak pernah relevan dengan berbagai jenis latihan

VARIABEL ETIKA KERJA (X2)

1. Karyawan memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan:
 - a. Selalu memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
 - b. Sering memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
 - c. Kadang-kadang memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
 - d. Jarang memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
 - e. Tidak pernah memiliki pemikiran baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
2. Karyawan memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan di dalam melakukan pekerjaan:
 - a. Selalu memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan
 - b. Sering memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan
 - c. Kadang-kadang memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan
 - d. Jarang memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan
 - e. Tidak pernah memberikan arti pada apa yang telah dikerjakan
3. Karyawan merasa tepat berada dibidang pekerjaan saat ini:
 - a. Selalu tepat berada dibidang pekerjaan saat ini
 - b. Sering tepat berada dibidang pekerjaan saat ini
 - c. Kadang-kadang tepat berada dibidang pekerjaan saat ini
 - d. Jarang tepat berada dibidang pekerjaan saat ini
 - e. Tidak pernah tepat berada dibidang pekerjaan saat ini

VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y)

1. Karyawan memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan:
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan
2. Karyawan berupaya meningkatkan hasil kerja yang diperoleh:
 - a. Selalu meningkatkan hasil kerja yang diperoleh
 - b. Sering meningkatkan hasil kerja yang diperoleh

- c. Kadang-kadang meningkatkan hasil kerja yang diperoleh
 - d. Jarang meningkatkan hasil kerja yang diperoleh
 - e. Tidak pernah meningkatkan hasil kerja yang diperoleh
3. Karyawan mampu memperoleh hasil yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya:
- a. Selalu memperoleh hasil yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya
 - b. Sering memperoleh hasil yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya
 - c. Kadang-kadang memperoleh hasil yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya
 - d. Jarang memperoleh hasil yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya
 - e. Tidak pernah memperoleh hasil yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya
4. Karyawan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki:
- a. Selalu mengembangkan potensi yang dimiliki
 - b. Sering mengembangkan potensi yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang mengembangkan potensi yang dimiliki
 - d. Jarang mengembangkan potensi yang dimiliki
 - e. Tidak pernah mengembangkan potensi yang dimiliki
5. Karyawan berusaha meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya:
- a. Selalu meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya
 - b. Sering meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya
 - c. Kadang-kadang meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya
 - d. Jarang meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya
 - e. Tidak pernah meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya
6. Karyawan mampu menyeimbangkan antara masukan serta keluaran:
- a. Selalu menyeimbangkan antara masukan serta keluaran
 - b. Sering menyeimbangkan antara masukan serta keluaran
 - c. Kadang-kadang menyeimbangkan antara masukan serta keluaran
 - d. Jarang menyeimbangkan antara masukan serta keluaran
 - e. Tidak pernah menyeimbangkan antara masukan serta keluaran

Data Ordinal Pelatihan Kerja (X1)

No	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	4	3	5	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	3	4	4	19
11	5	4	4	3	3	19
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	3	3	21
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	4	2	2	18
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	4	4	5	22
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	4	21
23	5	5	5	5	5	25
24	3	2	3	4	5	17
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	4	22
27	3	3	2	3	3	14
28	5	5	5	5	5	25
29	3	3	3	4	4	17
30	5	4	3	5	5	22
31	4	4	3	4	4	19
32	4	3	4	4	4	19
33	5	4	4	4	4	21
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	3	5	5	23
36	5	5	5	5	5	25

37	5	3	5	5	5	23
38	5	4	3	4	4	20
39	5	4	3	3	5	20
40	4	5	5	4	5	23
41	4	4	4	5	2	19
42	5	5	4	4	3	21
43	5	4	3	3	4	19
44	5	4	5	5	5	24
45	3	4	5	5	4	21
46	5	5	4	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	4	4	21
49	5	4	4	5	5	23
50	4	5	5	4	5	23
51	5	4	5	4	5	23
52	4	4	4	4	5	21
53	5	5	5	4	5	24
54	5	4	5	3	5	22
55	4	4	5	4	4	21
56	4	5	5	5	4	23
57	5	5	5	4	4	23
58	5	5	3	5	5	23
59	4	5	4	5	5	23
60	5	5	5	4	5	24
61	5	5	5	4	4	23
62	5	5	4	4	5	23
63	5	4	5	4	5	23
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	4	24
67	4	4	5	5	4	22
68	5	3	5	3	5	21
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	5	4	21
71	3	2	3	4	5	17
72	5	5	5	4	5	24
73	5	4	4	4	5	22
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	4	24

76	5	5	4	3	2	19
77	5	5	5	3	4	22
78	5	4	5	3	3	20
79	4	4	5	2	2	17
80	5	3	5	5	5	23
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	4	5	4	3	21
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	4	24
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25

Data Ordina Etika Kerja (X2)

No	X2 1	X2 2	X2 3	X2 Total
1	5	5	5	15
2	4	4	3	11
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	3	4	12
6	3	2	5	10
7	5	5	5	15
8	4	4	3	11
9	5	5	5	15
10	4	5	4	13
11	2	3	4	9
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	2	3	5	10
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	4	5	4	13
18	5	5	3	13
19	4	5	5	14
20	4	4	5	13
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15

23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	4	4	3	11
27	3	3	3	9
28	5	4	5	14
29	5	4	5	14
30	4	4	2	10
31	3	3	4	10
32	3	4	4	11
33	5	4	5	14
34	5	5	5	15
35	5	4	5	14
36	5	5	5	15
37	4	4	5	13
38	5	2	5	12
39	5	4	5	14
40	5	4	5	14
41	3	3	4	10
42	4	3	5	12
43	5	3	2	10
44	4	4	4	12
45	5	4	5	14
46	4	3	3	10
47	5	5	5	15
48	3	3	4	10
49	5	4	5	14
50	3	3	5	11
51	3	3	5	11
52	4	4	3	11
53	4	5	5	14
54	4	4	4	12
55	5	3	4	12
56	5	5	5	15
57	4	4	3	11
58	5	5	5	15
59	5	4	5	14
60	5	5	5	15
61	5	5	5	15

62	5	4	5	14
63	5	4	5	14
64	5	4	5	14
65	5	3	5	13
66	4	4	5	13
67	5	4	5	14
68	5	4	5	14
69	3	5	5	13
70	5	5	5	15
71	4	5	5	14
72	5	4	5	14
73	4	4	4	12
74	4	5	4	13
75	4	4	5	13
76	4	3	5	12
77	4	3	5	12
78	5	4	5	14
79	4	3	5	12
80	5	4	5	14
81	5	5	5	15
82	5	5	5	15
83	5	5	5	15
84	4	4	4	12
85	5	5	5	15
86	4	5	4	13
87	5	4	5	14
88	5	5	5	15

Data Ordinal Produktivitas (Y)

No	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	3	5	5	5	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	5	5	3	5	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	3	2	5	4	4	22
11	5	4	3	4	3	4	23
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	4	4	4	27
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	2	3	5	5	24
17	5	5	4	5	5	5	29
18	3	5	3	5	5	5	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	5	5	4	5	4	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	5	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	4	4	3	3	4	23
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	4	4	3	4	24
27	3	2	3	4	3	2	17
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	4	4	4	3	4	22
30	4	4	3	3	2	1	17
31	4	4	3	3	4	4	22
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	3	4	4	5	5	25
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	5	5	4	5	5	28
36	5	5	5	5	5	5	30

37	5	5	5	3	5	3	26
38	5	5	4	5	5	4	28
39	4	5	5	3	5	5	27
40	4	5	3	3	5	5	25
41	5	3	5	4	3	5	25
42	5	5	5	4	5	5	29
43	5	4	4	3	2	1	19
44	4	4	5	4	4	5	26
45	5	4	3	2	4	5	23
46	4	4	3	5	5	4	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	3	5	4	24
49	5	5	3	5	5	4	27
50	5	3	4	4	3	5	24
51	5	5	4	5	5	5	29
52	5	4	4	4	5	3	25
53	5	5	5	3	5	3	26
54	5	3	4	4	5	4	25
55	4	5	4	4	4	4	25
56	4	5	5	5	5	4	28
57	5	3	3	5	5	5	26
58	5	5	5	4	5	5	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	4	29
61	5	5	4	5	5	5	29
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	3	4	5	4	26
64	5	5	5	5	5	4	29
65	5	5	5	5	5	4	29
66	5	5	5	4	5	4	28
67	5	5	5	5	5	4	29
68	5	5	5	2	5	2	24
69	5	5	5	5	5	3	28
70	4	5	4	4	5	4	26
71	5	4	4	3	5	4	25
72	5	5	5	5	5	4	29
73	5	4	4	4	5	4	26
74	5	5	4	4	5	5	28
75	5	4	5	5	5	4	28

76	4	5	2	3	5	4	23
77	4	5	3	3	5	4	24
78	4	5	5	4	5	4	27
79	4	5	2	4	5	5	25
80	5	5	5	3	5	3	26
81	5	5	5	5	5	5	30
82	5	5	5	5	5	5	30
83	4	3	5	5	5	4	26
84	5	5	4	4	4	4	26
85	5	5	5	5	5	5	30
86	4	4	4	5	5	5	27
87	5	5	5	4	4	5	28
88	5	5	5	5	5	5	30

[DataSet0] UJI VALIDITAS X1

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	pelatihan kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	.568**	.393**	.113	.237*	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.295	.026	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x1.2	Pearson Correlation	.568**	1	.481**	.320**	.132	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.219	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x1.3	Pearson Correlation	.393**	.481**	1	.316**	.205	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.056	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x1.4	Pearson Correlation	.113	.320**	.316**	1	.534**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.295	.002	.003		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88

x1.5	Pearson Correlation	.237*	.132	.205	.534**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.026	.219	.056	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
pelatihan kerja	Pearson Correlation	.628**	.712**	.700**	.706**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

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

[DataSet0] UJI VALIDITAS X2

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	etika kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	.483**	.336**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	88	88	88	88
x2.2	Pearson Correlation	.483**	1	.248*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.000
	N	88	88	88	88
x2.3	Pearson Correlation	.336**	.248*	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020		.000
	N	88	88	88	88
etika kerja	Pearson Correlation	.801**	.778**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

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

[DataSet0] UJI VALIDITAS Y

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	produktivitas
p1	Pearson Correlation	1	.322**	.437**	.235*	.218*	.143	.549**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.028	.042	.185	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
p2	Pearson Correlation	.322**	1	.368**	.167	.517**	.236*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.120	.000	.027	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
p3	Pearson Correlation	.437**	.368**	1	.348**	.240*	.170	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.024	.112	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
p4	Pearson Correlation	.235*	.167	.348**	1	.329**	.465**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.028	.120	.001		.002	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
p5	Pearson Correlation	.218*	.517**	.240*	.329**	1	.412**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.024	.002		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
p6	Pearson Correlation	.143	.236*	.170	.465**	.412**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.185	.027	.112	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88

produktivitas Pearson							
Correlation	.549**	.645**	.669**	.678**	.692**	.654**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	88	88	88	88	88	88	88

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

DataSet0] UJI REABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	17.78	4.769	.455	.664
x1.2	18.01	4.195	.515	.634
x1.3	17.97	4.171	.486	.645
x1.4	18.09	4.084	.481	.648
x1.5	18.01	4.264	.393	.688

[DataSet0] UJI REABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	8.75	1.546	.522	.396
x2.2	9.01	1.552	.448	.503
x2.3	8.60	1.874	.337	.651

[DataSet0] UJI REABILITAS Y

Reliability Statistics

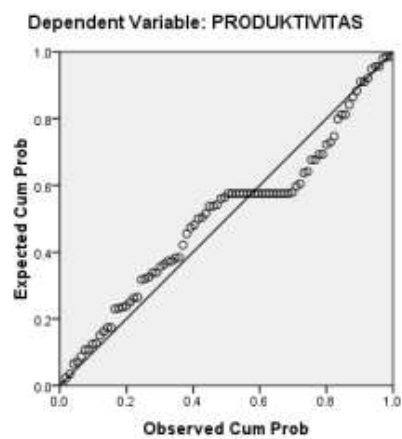
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	22.16	7.400	.401	.700
p2	22.24	6.713	.475	.677
p3	22.50	6.138	.446	.687
p4	22.51	6.253	.481	.674
p5	22.17	6.373	.522	.662
p6	22.45	6.251	.432	.691

[DataSet0] UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73153617
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134
a. Test distribution is Normal.		

[DataSet0] UJI MULTIKOLENIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.078	1.846		1.667	.099		
pelatihan kerja	.734	.084	.616	8.765	.000	.804	1.244
etika kerja	.549	.118	.326	4.643	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: produktivitas

[DataSet0] UJI LINIERITAS X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * PELATIHAN KERJA	Between Groups	(Combined)	515.468	9	57.274	17.299	.000
		Linearity	446.721	1	446.721	134.926	.000
		Deviation from Linearity	68.747	8	8.593	2.596	.014
	Within Groups		258.247	78	3.311		
	Total		773.716	87			

[DataSet0] UJI LINIERITAS X1

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS Between (Combined)	314.345	6	52.391	9.238	.000
* ETIKA KERJA Groups Linearity	277.106	1	277.106	48.861	.000
Deviation from Linearity	37.239	5	7.448	1.313	.267
Within Groups	459.371	81	5.671		
Total	773.716	87			

[DataSet0] UJI F SIMULTAN DAN T PARSIAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.655	1.752

a. Predictors: (Constant), etika kerja, pelatihan kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	512.871	2	256.435	83.563	.000 ^a
Residual	260.845	85	3.069		
Total	773.716	87			

a. Predictors: (Constant), etika kerja, pelatihan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.078	1.846		1.667	.099
	pelatihan kerja	.734	.084	.616	8.765	.000
	etika kerja	.549	.118	.326	4.643	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Tabel distribusi F untuk probability 0,05 atau 5%

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.206	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.20581	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2056	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.20532	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.20509	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.20586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.20564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.20542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.20521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.20500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.20480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.20461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.20441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.20423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.20404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.20387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.20369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.20352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.20335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.20319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.20303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.20287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.20272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.20257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.20242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.20227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.20213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.20199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.20185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.20172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.20159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.20146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.20133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.20120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.20108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.20096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.20084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.20072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.20061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.20050	0.2422	0.2673	0.3375



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4351/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. Davincy Airindo Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Marbella Humolungo

NIM : E2119047

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. DAVINCY AIRINDO GORONTALO

Judul Penelitian : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCY AIRINDO**

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 26 Oktober 2022
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor :

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwan Hala
Jabatan : manager
Nama perusahaan : PT.Davinci airindo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Marbella Humolungo
Nim : E2119047
Program Studi : Manajemen-Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Icshan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT.davinci airindo dengan judul penelitian **"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo"**.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo 21 januari 2023


Irwan Hala



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 018/SRP/FE-UNISAN/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Marbella Humolungo
NIM : E2119047
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 16%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 24 Januari 2023

Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSIIII FIXXX.docx

AUTHOR

Marbella Humolungo

WORD COUNT

18445 Words

CHARACTER COUNT

106563 Characters

PAGE COUNT

112 Pages

FILE SIZE

1.3MB

SUBMISSION DATE

Jan 21, 2023 11:50 AM GMT+8

REPORT DATE

Jan 21, 2023 11:52 AM GMT+8**● 16% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

CURICULUM VITAE



A. Biodata Pribadi

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Marbella Humolungo |
| 2. Nim | : E2119047 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Tempat tanggal lahir | : Manado, 09 April 2002 |
| 5. Tinggi dan Berat Badan | : 151 Cm, 63 Kg |
| 6. Status | : Mahasiswa |
| 7. Agama | : Islam |
| 8. Alamat
Kecamatan | : Jl. H.K Khalid hasiru Desa Huntu Barat

Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango |
| 9. No Hp | : 083132744458 |
| 10. Email | : Bellahumolungo3@gmail.com |

B. Riwayat Pendidikan

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Tk | : |
| 2. Sd | : SDN 120 MANADO |
| 3. SLTP Sederajat | : SMPN 3 GORONTALO |
| 4. SLTA Sederajat | : SMA NEGERI 3 GORONTALO |
| 5. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas
Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen,
2022-2023 |