

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN ETIKA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA I-CLUB
RESTO MADIUN**

SKRIPSI



Oleh:

MI'ROJUN NURUN NADZIROH

401190277

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BIBNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN ETIKA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA I-CLUB
RESTO MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

MI'ROJUN NURUN NADZIROH

401190277

Pembimbing:

MOH FAIZIN, M.S.E

NIP. 198406292018011001

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

ABSTRAK

Nadziroh, Mi'rojun Nurun. Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Iclub Resto Madiun. Skripsi. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Moh. Faizin, M.S.E.

Kata Kunci: Keterampilan, Etika Kerja, Produktivitas

Iclub Resto Madiun merupakan salah satu bisnis yang bergerak dibidang restoran dan family sport. Iclub Resto Madiun sudah berdiri sejak tahun 2011. Dalam pencapaian produktivitasnya Iclub Resto Madiun selalu memenuhi target, namun dalam manajemennya masih terbilang lemah seperti halnya dalam merekrut karyawan keterampilan yang dimiliki karyawan kurang baik, terbukti dengan adanya karyawan yang ditempatkan bukan pada bidang yang sesuai dengan keahliannya, kemudian untuk etika kerja, berdasarkan absensi diketahui banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas, juga ada beberapa karyawan sering terlambat datang dijam kerja yang sudah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan pada Iclub Resto Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran angket. Sampel yang digunakan sebanyak 63 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Variabel independen yang digunakan yaitu keterampilan dan etika kerja. Sedangkan variabel dependennya produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier sederhana dan berganda, uji R square, uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Iclub Resto Madiun dengan nilai signifikan 2,236. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Iclub Resto Madiun dengan nilai signifikan 0,000. Secara simultan keterampilan dan etika kerja, berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Iclub Resto Madiun dengan nilai signifikan 0,001.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di baah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Mi'rojun Nurun Nadziroh	401190277	Ekonomi Syariah	Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Iclub Resto Madiun.

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui
untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 16 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Lukit Prasetyo, M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,


Moh. Faizin, M.S.E

NIP. 198406292018011001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada Iclub Resto Madiun
Nama : Mi'rojun Nurun Nadziroh
NIM : 401190277
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :

Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.SI.

NIP.197202111999032003

Penguji I :

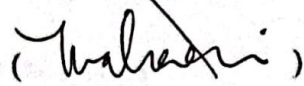
Dr. Shinta Maharani, M. AK.

NIP.197905252003122002

Penguji II :

Moh Faizin, M.S.E

NIP.198406292018011001

()
()
()

Ponorogo, 16 Maret 2023

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Hadi Aminuddin, M. A

NIP.197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

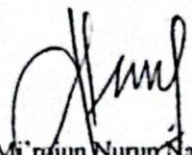
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mi'rojun Nurun Nadziroh
NIM : 401190277
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Iclub Resto Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponoroggo yang dapat diakses di **ethesis.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Maret 2023


Mi'rojun Nurun Nadziroh
NIM. 401190277



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mi'rojun Nurun Nadziroh
NIM : 401190277
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KETERAMPILAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA ICLUB RESTO MADIUN”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 16 Maret 2023

Pembuat Pernyataan,



Mi'rojun Nurun Nadziroh

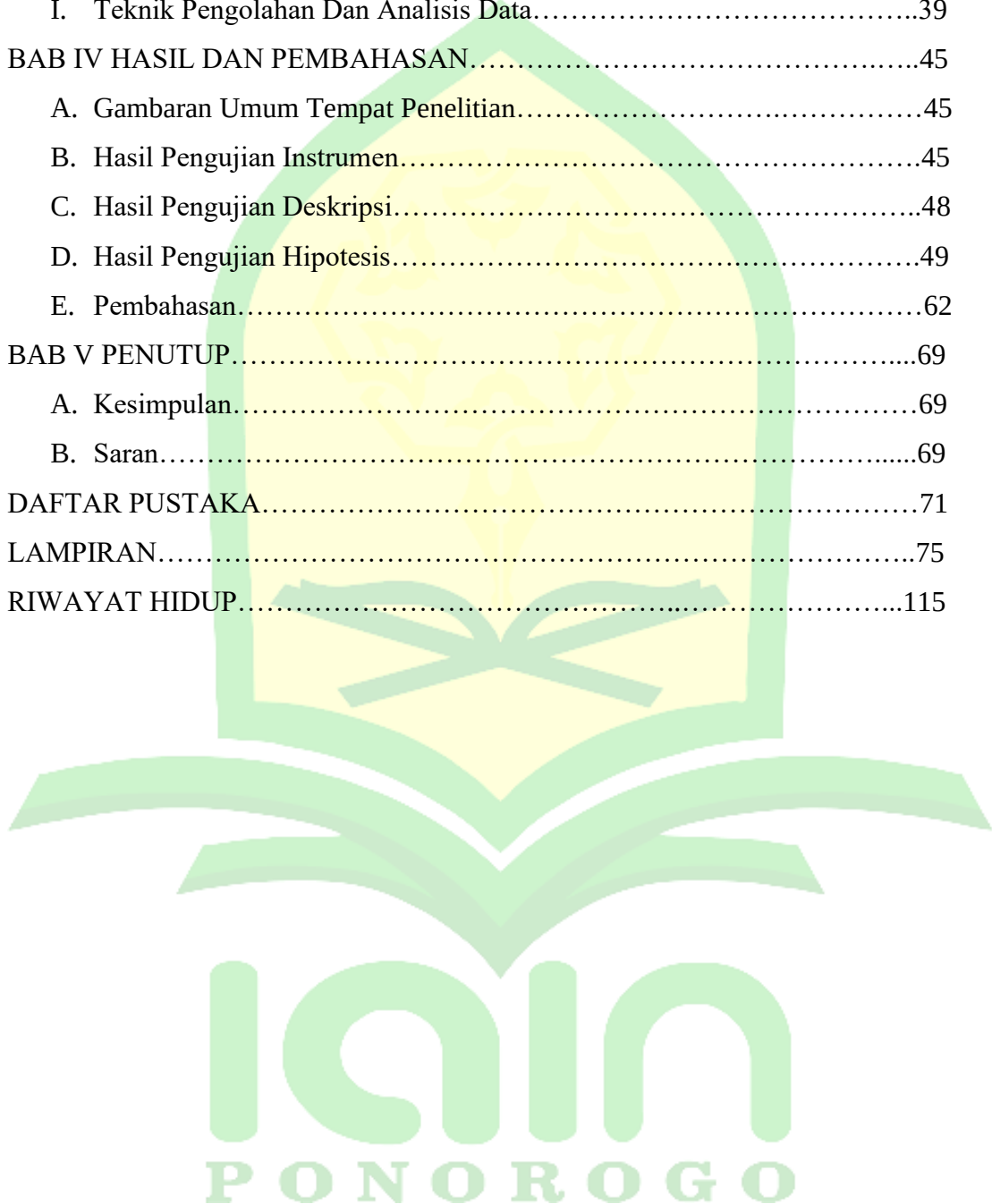
401190277

PONOROGO

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Deskripsi Teori.....	9
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Rancangan Penelitian.....	33
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	33
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi Dan Sampel.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Jenis Dan Sumber Data.....	37

G. Instrumen Penelitian.....	38
H. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	38
I. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	45
B. Hasil Pengujian Instrumen.....	45
C. Hasil Pengujian Deskripsi.....	48
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	49
E. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	75
RIWAYAT HIDUP.....	115



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Studi Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1	Uji Validitas Variabel Keterampilan (X1)	45
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X2)	46
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	47
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.11	Uji Linieritas Keterampilan (X1)	53
Tabel 4.12	Uji Linieritas Etika Kerja (X2)	53
Tabel 4.13	Uji Regresi Linier Sederhana Keterampilan (X1)	54
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi Keterampilan (X1)	56
Tabel 4.15	Uji Regresi Linier Sederhana Etika Kerja (X2)	56
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi Etika Kerja (X2)	58
Tabel 4.17	Hasil Estimasi Koefisien Regresi Berganda	58
Tabel 4.18	Hasil Uji t	60
Tabel 4.19	Hasil Uji F	61
Tabel 4.20	Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	75
2	Data Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	80
3	Output Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterampilan	86
4	Output Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Etika Kerja	89
5	Output Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan	92
6	Data Penelitian Variabel Keterampilan, Etika Kerja dan Produktivitas Karyawan	94
7	Hasil Output Distribusi Data Responden	104
8	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	105
9	Hasil Output Regresi Linier Sederhana	109
10	Hasil Output Regresi Linier Berganda	111
11	Cek Turnitin	113



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Produktivitas yang tinggi sangat bermanfaat bagi pemberi kerja dan karyawan, terutama untuk kesejahteraan mereka. Produktivitas juga mencerminkan etika kerja karyawan yang juga tercermin dari sikap mental yang baik. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawan berusaha meningkatkan produktivitasnya melalui berbagai langkah yang dapat secara efektif meningkatkan produktivitas karyawan.¹

Produktivitas mengukur seberapa baik perusahaan mampu mencapai tujuan kuantitatif dan kualitatif yang ditetapkan. Produktivitas menurut Yuniarsih dan Suwanto yaitu produk nyata yang diperoleh individu/kelompok, dalam jangka khusus dengan prosedur kerja. Tercapai tidaknya produktivitas tidak hanya tergantung pada pencapaian output yang diinginkan, tetapi juga pada efektivitas biaya yang ingin dicapai.² Dalam konteks ini, perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.³

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan mengakibatkan suatu perusahaan harus mulai memperbaiki kondisi

¹ Pitriyani Pitriyani dan Abd Halim, "Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan," *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 2 (2020): 162.

² Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *AL-IQTISHADIAH: EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH* 6, no. 2 (2020): 105.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, 1 cetakan 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 3.

didalam perusahaan itu sendiri.⁴ Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perusahaan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen personalia memungkinkan aspek produktivitas kerja karyawan dikendalikan secara lebih efisien dan efektif, terutama yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.⁵

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya. Seperti modal, teknologi, dan uang, karena pada hakekatnya manusia mengendalikan unsur-unsur tersebut sendiri. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif dalam operasional dan proses pengambilan keputusan organisasi. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh staf mencerminkan efisiensi dan kemampuan orang tersebut untuk menganalisis masalah dalam konteks tugas dan jabatan. Pengambilan keputusan yang terbaik tidak terlepas dari pemikiran dan ketelitian dalam mengidentifikasi karyawan untuk pekerjaan dan posisi yang tepat berdasarkan keahliannya. Hal ini mendorong organisasi untuk mengurangi kesalahan pada item pekerjaan dan membawa organisasi pada hasil kerja yang maksimal.⁶

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas sangat mendukung daya saing. Polyzos mencatat bahwa produktivitas karyawan dalam suatu organisasi juga bergantung pada efektivitas kerja sama antara individu dan kelompok. Sumber daya manusia

⁴ Desi Nur Safitri dan Dwi Setya Nugrahini, "Pelatihan Bisnis Online Shop Guna Meningkatkan Produktivitas Pemuda Karang Taruna di Dusun Patran, Desa Sambilawang, Kecamatan Bungkal, Kabupaten Ponorogo.," *InEJ: Indonesian Engagement Journal* 2, no. 2 (2021): 22.

⁵ Syamsul Hadi Senen, "Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Safilindo Permata," *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, no. 2 (2008): 4.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, 5.

merupakan elemen yang paling strategis untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Ketika tingkat kualitas sumber daya manusia tinggi, maka tingkat produktivitas karyawan juga tinggi. Begitu pula sebaliknya.⁷

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Busro diantaranya Motivasi kerja karyawan, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Kemampuan kerja sama, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Kecanggihan teknologi yang digunakan, Faktor – faktor produksi yang memadai, Jaminan sosial, Manajemen dan kepemimpinan, Kesempatan Berprestasi.⁸

Motivasi menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan sudah baik, pimpinan selalu mendorong karyawan untuk memaksimalkan usahanya. Terbukti dengan adanya motivasi yang baik dari pimpinan Iclub Resto Madiun, produktivitas yang dihasilkan karyawan juga tinggi.⁹

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹⁰ Berdasarkan observasi, lingkungan kerja pada Iclub Resto Madiun sudah memenuhi standart. Lingkungan yang asri serta sejuk membuat karyawan semangat untuk bekerja serta menghasilkan produktivitas yang baik.

Kecanggihan teknologi juga menjadi faktor yang dapat

⁷ Rista Kumala Hakim, “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu” (PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017), 1.

⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1 (Jakarta: Prenadamedia, 2018), 7.

⁹ Annisa Vidiанти, Wawancara, 23 November 2022.

¹⁰ Maludin Panjaitan, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2018): 1.

mempengaruhi produktivitas. Kemajuan teknologi dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif serta efisien.¹¹ Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan teknologi yang digunakan di Iclub Resto Madiun sudah ada kemajuan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah dan tujuan perusahaan juga tercapai.

Jaminan sosial juga menjadi hal penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya jaminan sosial maka karyawan merasa lebih terlindungi. Ketika sedang sakit ada perusahaan yang sudah menanggung biayanya.¹² Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan jaminan sosial di Iclub Resto Madiun sudah sangat baik, bahkan apabila karyawan sudah berkeluarga maka semua anggota keluarga dapat menggunakan fasilitas BPJS yang diberikan pada karyawan.¹³

Keterampilan menjadi faktor penting keberhasilan produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan. Keterampilan menunjukkan kemampuan atau kompetensi pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan, yang artinya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan sukses.¹⁴

Apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik maka juga akan memberikan dampak positif bagi pekerjaan dan tentunya produktivitasnya. Menurut Martono, keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai

¹¹ Nashahta Ardhiaty Nurfiat Dan Surya Dewi Rustariyuni, "Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar," *Piramida* 14, no. 1 (2018): 3.

¹² Sapta Rini Widyawati, "Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali," *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 13, no. 2 (2018): 2.

¹³ Bambang, Wawancara, 25 November 2022.

¹⁴ Ricky Virona Martono, *Analisis Produktivitas dan Efisiensi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019), 9.

dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Faktor pendukung lain untuk terciptanya kinerja yang baik dengan hasil produktivitas yang tinggi adalah etika kerja. Peningkatan produktivitas juga tercermin dari sikap, kebiasaan, dan etika karyawan. Kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap etika kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai islami, yang nantinya dapat membawa hasil positif yang dapat mempengaruhi produktivitas. Etika kerja adalah rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, yang tujuannya untuk mengatur tingkah laku karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Walaupun etika kerja sering dipadukan dengan etos kerja, namun terdapat beberapa perbedaan antara etos kerja dan etika kerja, karena etos kerja erat kaitannya dengan kerja keras, tekad, komunikasi dan disiplin kerja untuk memberi nilai tambah bagi organisasi. Sementara itu, etika kerja terkait dengan etika kerja yang memperhatikan moral, etika dan aspek karakter yang intens untuk memberi nilai tambah bagi organisasi. Etika kerja berakar kuat pada tradisi dan kepercayaan.¹⁵

Ketika pegawai memiliki etika kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai tersebut. Menurut Idris, jika karyawan mengikuti etika dengan benar, maka produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dalam hal ini pekerjaan tetap berjalan efisien dan efektif. Dari sini terlihat bahwa produktivitas karyawan meningkat bila didukung oleh jam kerja yang padat, etos kerja yang kuat dan etika kerja yang baik yang dilakukan dan dilaksanakan secara konsisten dimanapun karyawan tersebut berada. Secara keseluruhan, produktivitas ditingkatkan dengan meningkatkan keterampilan, disiplin kerja, etika kerja, sikap kerja, kreativitas dan inovasi,

¹⁵ Muhammad Djakfar, *Etika bisnis dalam perspektif islam* (Malang: UIN Malang Press, 2007), 92.

serta menciptakan lingkungan yang sehat untuk memicu kesuksesan.¹⁶

Iclub Resto Madiun adalah salah satu industri yang bergerak dibidang restoran dan tempat olahraga keluarga seperti kolam renang, kebugaran, lounge, dan gedung pertemuan . Iclub merupakan salah satu bisnis yang didirikan oleh bapak Sony Hendarto yang berlokasi di Jl. Bali No. 17, Kartoharjo Madiun. Iclub didirikan pada tahun 2011 dengan konsep Bali sebagai ciri khasnya. Bisnis ini sudah banyak dikenal oleh masyarakat Madiun dan sekitarnya. Jumlah tenaga kerja Iclub Madiun kurang lebih 63 orang karyawan. Karyawan tersebut masing-masing memiliki pekerjaan yang berbeda.¹⁷

Menurut hasil observasi, banyak karyawan di perusahaan ini yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Contohnya seperti pada bagian kitchen ada karyawan yang keterampilannya di bidang berpendidikan perawat, akuntansi, perbankan, dll dan juga ada pada bagian resepsionis yang keterampilannya dibidang mesin dan kelistrikan. Perusahaan ini merekrut karyawan berdasarkan apa posisi yang kosong bukan berdasarkan keterampilan yang karyawannya miliki. Hal ini sebenarnya menjadi poin penting bagi manajer karena kemajuan perusahaan sangat bergantung pada pemilihan sumber daya manusia yang tepat.¹⁸

Meski terbilang sudah lama berdiri dan di kenal di kalangan masyarakat khususnya masyarakat Madiun dan sekitarnya, namun jika ditelusuri lebih jauh, Iclub Resto Madiun memiliki manajemen yang buruk. Karyawan memiliki etika kerja yang kurang baik, yang diwujudkan dengan ketidakhadiran atau absen berulang kali dari pekerjaan karyawan karena berbagai alasan atau bahkan tanpa alasan, dan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja. Dilihat dari segi penampilan atau pakaian yang

¹⁶ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Depublish, 2012), 46.

¹⁷ Vidiанти, Wawancara.

¹⁸ Bambang, Wawancara.

digunakan juga kurang rapi. Hal ini menunjukkan etika kerja yang negatif, karena karyawan dengan etika yang baik akan disiplin dengan apa yang disepakati, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, sehingga karyawan memiliki kebiasaan yang baik untuk mendukung produktivitas yang baik pula.¹⁹

Masalah yang muncul di Iclub Resto Madiun ini adalah rendahnya keterampilan yang dimiliki karyawan, dan buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga mengakibatkan karyawan tidak memiliki etika yang baik dan kurang disiplin. Akan tetapi dalam pencapaian target produktivitasnya, Iclub Resto Madiun ini selalu memenuhi target.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini dilakukan untuk meneliti permasalahan yang ada dan mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Iclub Resto Madiun”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun?
3. Apakah keterampilan dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan dan etika

¹⁹ Vidianti, Wawancara.

kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang keterampilan, etika kerja dan produktivitas karyawan
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti dalam bidang terkait dengan penelitian ini

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dunia Akademik

Sebagai kontribusi terhadap Institut sebagai lembaga pendidikan terhadap pengembangan ilmu ekonomi syariah, khususnya terkait dengan keterampilan, etika kerja dan produktivitas karyawan.

b. Bagi Peneliti

Selain pengetahuan, penulis memiliki kesempatan untuk membandingkan informasi dalam perkuliahan atau secara teoritis dengan realitas subjek.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat untuk Iclub Resto Madiun sebagai masukan yang menarik mengenai produktivitas karyawan berdasarkan keterampilan, etika kerja dan produktivitas

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat metode penelitian meliputi: waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian kuantitatif primer, populasi dan sampel data dengan responden, sumber data, teknik pengumpulan data, variable definisi operasionalnya dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskriptif, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara luaran dengan masukan. Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur serta dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Ravinto, produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seseorang tenaga kerja.²⁰

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas mempunyai arti sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.²¹

Pakar ekonomi Islam Yusuf Qardhawi mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah subhanahu wata'ala. Hal ini karena telah diajarkan dalam islam bahwa setiap apa yang dikerjakan oleh manusia akan diketahui oleh Allah subhanahu wata'ala dan segala

²⁰ Sonny Y Soeharso, *Psikologi Bisnis: Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, 1 cetakan 1 (Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020), 315.

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8 ed. (Jakarta: Kencana, 2016), 43.

sesuatunya akan mendapatkan hasil sesuai apa yang telah dikerjakan.²²

Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras. Karena pada hakikatnya kehidupan di dunia ini tidak akan pernah bisa diulangi karena itu Islam mendorong orang-orang mukmin untuk berbuat kebaikan dan sebisa mungkin dapat bermanfaat bagi orang lain. Dengan bekerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, kebutuhan keluarganya serta dapat berbuat baik kepada sesama umat.²³

Islam juga mengajarkan seorang muslim untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dalam nilai Islam bekerja tidak hanya diniatkan untuk mencari materi berupa harta tetapi juga harus diniatkan untuk mencari pahala untuk akhirat kelak. Ketika bekerja kita tidak hanya mengeluarkan tenaga untuk bekerja keras tetapi juga harus diiringi doa agar semua yang kita usahakan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Karena Islam juga mengajarkan kita untuk tawakal, menerima serta mensyukuri hasil yang telah dicapai. Dengan adanya nilai spiritual yang ditanamkan pada diri seorang karyawan, maka karyawan juga akan memberikan produktivitas pada perusahaan dengan sikap kerja yang positif.²⁴

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Busro adalah sebagai berikut:²⁵

1) Motivasi kerja karyawan

Seorang pemimpin harus mengetahui motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan begitu pemimpin dapat terus

²² Abdul Qohin, *Pribadi Insani: Manajemen Pengembangan Mutu SDM Berbasis Modal Spiritual*, 1 ed. (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2022), 52.

²³ Ryang Syah Puteri, "Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan)" (PhD Thesis, UIN Raden Intan Lampung, 2019), 22.

²⁴ Puteri, 23.

²⁵ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 346.

mendorong karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.²⁶

2) Pendidikan

Seorang karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi cenderung menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karena karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi lebih bisa menerima masukan serta motivasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.²⁷

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang disiplin dalam semua bidang akan menghasilkan produktivitas yang baik.²⁸

4) Keterampilan

Keterampilan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, apabila karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki maka akan ada semangat dari dalam diri untuk memberikan produktivitas yang tinggi.²⁹

5) Sikap etika kerja

Seorang karyawan apabila bekerja dengan baik, sikap kepada pemimpin dan juga rekan kerja juga baik maka akan memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.³⁰

6) Kemampuan kerja sama

²⁶ Busro, 346.

²⁷ Busro, 346.

²⁸ Busro, 346.

²⁹ Busro, 346.

³⁰ Busro, 346.

Kerja sama juga diperlukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila dalam suatu tim kerja sama antar anggotanya baik maka produktivitas yang dihasilkan juga baik.³¹

7) Gizi dan kesehatan

Kesehatan fisik yang baik, kesehatan mental yang baik dan gizi yang terpenuhi akan memberikan semangat kerja bagi karyawan maka produktivitas yang dihasilkan akan baik.³²

8) Tingkat penghasilan

Hasil penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.³³

9) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, kebersihan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karena lingkungan yang nyaman akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.³⁴

10) Kecanggihan teknologi yang digunakan

Adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih akan mendukung produktivitas karyawan semakin meningkat karena dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.³⁵

11) Faktor – faktor produksi yang memadai

³¹ Busro, 347.

³² Busro, 347.

³³ Busro, 347.

³⁴ Busro, 347.

³⁵ Busro, 347.

Faktor produksi yang memadai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila faktor produksi yang kurang memadai maka dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.³⁶

12) Jaminan sosial

Dalam hal ini jaminan sosial dapat berupa tunjangan kesehatan dan keselamatan. Dengan diberikannya jaminan sosial yang baik diharapkan dapat memberikan semangat bagi karyawan dalam bekerja.³⁷

13) Manajemen dan kepemimpinan

Manajemen dan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga karyawan dapat terorganisasi dengan baik dan produktivitas yang dihasilkan juga baik.³⁸

14) Kesempatan Berprestasi

Karyawan yang berprestasi harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Hal ini juga dapat memberikan dorongan dalam diri karyawan untuk terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan akan terus meningkat.³⁹

c. Indikator Produktivitas Karyawan

Adapula indikator untuk mengukur produktivitas karyawan adalah:⁴⁰

1) Kualitas Kerja

³⁶ Busro, 347.

³⁷ Busro, 347.

³⁸ Busro, 347.

³⁹ Busro, 347.

⁴⁰ Lora Ekana Nainggolan dkk., *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 67.

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga/perusahaan.⁴¹

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga/perusahaan.⁴²

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.⁴³

2. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Keterampilan yang baik berarti mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik pula. Menurut Martono keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam

⁴¹ Nainggolan dkk., 67.

⁴² Nainggolan dkk., 67.

⁴³ Nainggolan dkk., 67.

menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.⁴⁴

Sedangkan menurut Moeheriono keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.⁴⁵

Dalam islam, keterampilan selalu dikaitkan dengan nilai kerjasama. Islam memerintahkan umatnya untuk bergotong-royong dan saling membantu dalam hal kebaikan. Sebagai makhluk sosial, umat muslim dituntut untuk menjunjung tinggi nilai kerjasama dan tolong menolong. Dengan adanya sikap saling membantu, maka dapat menguatkan ukuwah.⁴⁶

Islam juga mendorong umatnya untuk terus berkreasi dan berinovasi. Selama kreatifitas tersebut tidak bertentangan dengan ajaran islam dan tidak merugikan orang lain, maka hal tersebut baik dilakukan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perlu adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga tidak ada kesalah pahaman. Karena islam selalu mendukung setiap umat muslim untuk terus berinovasi dan menjadi bermanfaat bagi orang lain.⁴⁷

Islam juga mengajarkan kita untuk bekerja dengan professional yaitu melakukan sesuatu dengan benar untuk memperoleh sesuatu yang

⁴⁴ Regi Yasika, "Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang" (Skripsi, Palembang, UIN Raden Patah, 2017), 34.

⁴⁵ Nurhasanah, "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang," *Bahtera Inovasi* 2, no. 2 (2019): 83.

⁴⁶ Fachruddin Azmi dkk., "Manajemen Pengembangan Pendidikan Keterampilan Dalam Islam," *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10, no. 3 (2022): 5.

⁴⁷ Azmi dkk., 5.

benar. Bekerja tidak hanya memegang teguh amanah dan tawakal tetapi juga harus menguasai bidang pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, penempatan karyawan berdasarkan keterampilannya juga dianggap penting dalam islam, apabila karyawan ditempatkan sesuai bidang ahlinya maka semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.⁴⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan

Menurut Widiyatun, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan kerja secara langsung yaitu:⁴⁹

1) Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang telah diajarkan.⁵⁰

2) Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu hal yang dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman dapat membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya lebih baik karena sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lalunya.⁵¹

3) Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat lebih terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian

⁴⁸ Cihwanul Kirom, "Etos kerja dalam islam," *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 142.

⁴⁹ Tri Rusma Widiyatun, *Ilmu Perilaku*, cetakan II (Jakarta: Sagung Seto, 2009), 35.

⁵⁰ Widiyatun, 35.

⁵¹ Widiyatun, 35.

akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang telah diajarkan.⁵²

c. Indikator keterampilan

Menurut Mangkunegara, keterampilan dapat dinilai melalui indikator berikut:⁵³

- 1) Persepsi, meliputi penafsiran objek penerimaan stimulus, pengorganisaian stimulus, penafsiran stimulus
- 2) Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif
- 3) Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja
- 4) Melaksanakan tanggung jawab individu, dilakukan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.⁵⁴

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Menurut Sinamo etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.⁵⁵

Sedangkan menurut Djakfar etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu

⁵² Widiyatun, 35.

⁵³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan 4 (Bandung: Refika Aditama, 2017), 39.

⁵⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, 39.

⁵⁵ Cut Maitriani dan Rosda Novita, "Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie," *Jurnal Real Riset* 3, no. 2 (2021): 2.

kelompok manusia atau suatu bangsa. sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.⁵⁶

Etika kerja erat kaitannya dengan agama, karena agama merupakan salah satu sumber adanya etika. Menurut Hamzah Ya'kub etika kerja adalah sikap seseorang yang dapat membedakan mana perbuatan yang baik dan buruk. Etika kerja yang baik berarti memiliki sikap yang baik dan tidak merugikan orang lain serta lingkungannya.⁵⁷

Adanya kaitan antara etika kerja dengan dunia kerja mengharuskan karyawan untuk memiliki sikap bertanggungjawab. Sikap ini adalah bentuk ketakwaan individu terhadap Allah SWT. Sikap inilah yang juga memunculkan nilai kesadaran pada individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena merasa dilihat, diawasi, dan dikontrol oleh Allah SWT. sehingga dalam bekerja karyawan akan selalu memperhatikan keridhoan Allah SWT. terhadap pekerjaan yang dilakukannya.⁵⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja

Menurut Sukhidin Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang

⁵⁶ Djakfar, *Etika bisnis dalam perspektif islam*, 95.

⁵⁷ Kirom, "Etos kerja dalam islam," 142.

⁵⁸ Kirom, 150.

pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.⁵⁹

2) Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etika kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.⁶⁰

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etika kerja yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang dapat membuat karyawan bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.⁶¹

4) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras yang lebih baik.⁶²

5) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.⁶³

c. Indikator etika kerja

⁵⁹ Retno Wahyudi, “Analisis Karakteristik Pimpinan, Tekanan Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu Tahun 2020” (PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, 2021), 24.

⁶⁰ Wahyudi, 24.

⁶¹ Wahyudi, 24.

⁶² Wahyudi, 24.

⁶³ Wahyudi, 24.

Menurut Asifudin indikator etika kerja yaitu:⁶⁴

1) Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.⁶⁵

2) Kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.⁶⁶

3) Disiplin Kerja

Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etikayang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.⁶⁷

4) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka tidak ada pelanggaran hukum di tempat kerja.⁶⁸

5) Pendidikan

⁶⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2010), 96.

⁶⁵ Asifudin, 96.

⁶⁶ Asifudin, 96.

⁶⁷ Asifudin, 96.

⁶⁸ Asifudin, 96.

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja yang tinggi.⁶⁹

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.⁷⁰

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hanny Suwandi, dkk (Artikel Jurnal, 2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Andesen Jaya Plastik	Persamaan: terdapat pada variabel x2 etika kerja dan y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x1 dan x3 yaitu tingkat pendidikan dan kompensasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁷¹

⁶⁹ Asifudin, 96.

⁷⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, pertama (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), 64.

⁷¹ Hanny Suandi dan Tjong Se Fung, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Andesen Jaya Plastik,” *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 3 (2022): 22–31.

2.	Dyah Muhayaroh dan Rina Asytuti (Artikel Jurnal, 2022)	Pengaruh Keterampilan, Stress Kerja, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim PT Daiwabo Garment Indonesia Pemalang	Persamaan: Terdapat pada variabel x2 etika kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x1 dan x3 yaitu tingkat pendidikan dan kompensasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁷²
3	Aulia Novitasari, dkk (Artikel Jurnal 2022)	Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Trans	Persamaan: Terdapat pada variabel x1 keterampilan dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x2 dan x3 yaitu etos kerja dan lingkungan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁷³

⁷² Dyah Muhayaroh dan Rinda Asytuti, "Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang," *JIEF: Journal of Islamic Economics and Finance* 2, no. 1 (2022): 17–27.

⁷³ Aulia Novita Sari, "Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans," *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 3, no. 1 (2022): 112–21.

4.	Dita Herdidayanti dan Erina Ruliyanti (Artikel Jurnal, 2022)	Pengaruh Kedisiplinan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry	Persamaan: Terdapat pada Variabel x_2 keterampilan Kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x_1 dan x_3 menggunakan variabel kedisiplinan lingkungan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁷⁴
5.	Ema Sumantika, Amirul Mukminin, dan M. Badar (Artikel jurnal, 2021)	Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)	Persamaan: terdapat pada variabel x_1 keterampilan dan variabel y produktivitas kerja Perbedaan: terdapat pada Variabel X_2 Pengalaman Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi

⁷⁴ Dita Herdidayanti dan Erina Rulianti, "Pengaruh Kedisiplinan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indonesia Epson Industry," *Jurnal Universitas Pelita Bangsa* Vol 1 No 1 (2021).

					pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika dikota Bima secara parsial. ⁷⁵
6.	Cut Maitriani, Rosda Novita (Artikel jurnal,2021)	Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie	Persamaan: Terdapat pada variabel x1 etika kerja dan y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x2 dan x3 yaitu kapasitas kerja dan kemampuan kerja	Analisis Regeresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika, Kapasitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁷⁶
7.	Agus Setiawan, Muh Saleh Malawat (Artikel jurnal, 2020)	Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Pulahan	Persamaan: terdapat pada variabel x1 keterampilan dan variabel y produktivitas kerja Perbedaan :	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan

⁷⁵ Ema Sumantika, Amirul Mukminin, dan M. Badar, "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)," *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 4, no. 1 (2021): 10–26.

⁷⁶ Maitriani dan Novita, "Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie."

		Kecamatan Air Batu	terdapat pada variabel x2 motivasi dan x3 semangat kerja		terhadap produktivitas kerja. ⁷⁷
8.	Pitriyani dan Abd Halim (Artikel jurnal,2020)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. MerantiMedan	Persamaan: terdapat pada variabel x2 keterampilan dan variabel y produktivitas kerja. Perbedaan: terdapat pada variabel x1 sikap kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan. ⁷⁸
9.	Asmawarna Sinaga, dkk (Artikel jurnal,2020)	Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan)	Persamaan: Terdapat pada variabel x1 etika kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

⁷⁷ Agus Setiawan dan Muh Saleh Malawat, "Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu," *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)* 1, no. 2 (2020): 50–61.

⁷⁸ Pitriyani dan Halim, "Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan."

			variabel x2 motivasi kerja		produktivitas karyawan. ⁷⁹
10.	Ittoki Josua Pakpahan, dkk (Artikel jurnal,2020)	Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota	Persamaan: Terdapat pada variabel x2 etika kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x1 dan x3 yaitu komunikasi dan kedisiplinan	Analisis regresi linier berganda	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, etika kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁸⁰
11.	Nurhasanah (Artikel jurnal,2019)	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang	Persamaan: Terdapat pada Variabel x1 keterampilan kerja dan variabel y produktivitas kerja Perbedaan : pada variabel x2 yaitu fasilitas	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan secara parsial variabel keterampilan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. ⁸¹

⁷⁹ Asmawarna Sinaga dkk., “Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan),” *Journal Economy And Currency Study (JECS)* 2, no. 2 (2020): 44–53.

⁸⁰ Ittoki Josua Pakpahan dkk., “Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota,” *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)* 7, no. 2 (2020): 188–97.

⁸¹ Nurhasanah, “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang.”

12.	Azalia Nabila Putri (Artikel jurnal, 2019)	Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompenasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta	Persamaan: Terdapat pada variabel x1 etika kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x2 dan x3 yaitu disiplin kerja dan kompenasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja, disiplin kerja dan kompenasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁸²
13.	Ira Agustini (Artikel Jurnal, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Keterampilan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Persamaan: Terdapat pada variabel x2 keterampilan dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x1 dan x3 yaitu kompensasi dan motivasi	Analisis regresi linier berganda	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁸³
14.	Wowo Susanto, dkk (Artikel Jurnal, 2019)	Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Terhadap	Persamaan: Terdapat pada variabel x1 keterampilan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

⁸² Azalia Nabilla Putri, "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta" (PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2019).

⁸³ Ni Kadek Ira Agustini dan A. S. K. Dewi, "Pengaruh Kompensasi, Keterampilan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 231–58.

		Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asa Putra Purworejo)	kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x2 yaitu disiplin kerja		keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁸⁴
15.	Abdul Rohman Saleh dan Hardi Utomo (Artikel Jurnal, 2018)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Persamaan: Terdapat pada variabel x1 keterampilan kerja dan variabel y produktivitas karyawan Perbedaan: Terdapat pada variabel x2 yaitu motivasi kerja, x3 etos kerja dan x4 lingkungan kerja	Analisis regresi linier berganda	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja positif tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁸⁵

C. Kerangka Pemikiran

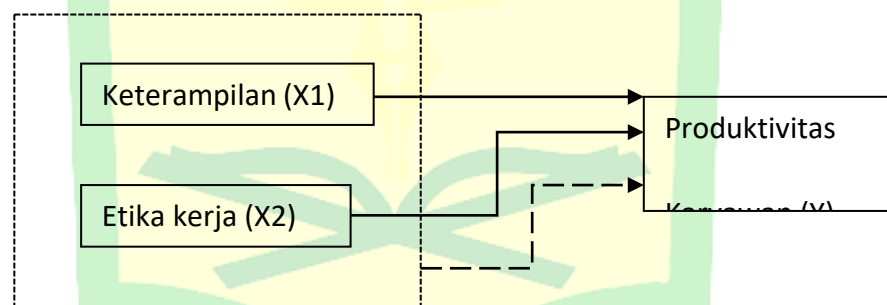
Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena

⁸⁴ Wowo Susanto, "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Asa Putra Purworejo)," *VOLATILITAS* 1, no. 5 (2019).

⁸⁵ Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 1 (2018).

itu kerangka berfikir memuat teori, dalil atau konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.⁸⁶ Berdasarkan pemaparan dari tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh Keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun. Dalam penelitian ini, diketahui ada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen adalah keterampilan dan etika kerja sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:



:Berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan



:Berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

1. Hubungan keterampilan dengan produktivitas karyawan

Menurut Moeheriono dalam Wiranti, keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki

⁸⁶ Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodelogi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 125.

manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.⁸⁷

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd Halim “Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan” menjelaskan bahwa secara parsial keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketika seseorang memiliki keterampilan maka dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindarkan kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang pada akhirnya mampu mendorong produktivitas karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya.⁸⁸

2. Hubungan etika kerja dengan produktivitas karyawan

Apabila karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam menjalankan tugas maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Idris, produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan jika seorang karyawan sudah menerapkan etika dengan baik, sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien. Dari sini dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan time work yang solid, etos kerja yang tinggi dan etika kerja yang baik serta terus menerus dilakukan dan dilaksanakan dimanapun karyawan berada. Secara umum peningkatan produktivitas dilakukan dengan peningkatan kemampuan, disiplin kerja, etika kerja, sikap kerja, kreatif dan inovatif serta membangun lingkungan yang sehat untuk memicu prestasi.⁸⁹

⁸⁷ Nurhasanah, “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang,” 83.

⁸⁸ Pitriyani dan Halim, “Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan,” 41.

⁸⁹ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 96.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmawarna Sinaga, dkk “Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan)” menjelaskan bahwa secara parsial etika berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu pencerahan dari atasan sangat diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan produktivitasnya.⁹⁰

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁹¹

Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian yang masih berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik maka juga akan memberikan

⁹⁰ Sinaga dkk., “Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan),” 18.

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 60.

dampak positif bagi pekerjaan dan tentunya produktivitasnya.⁹² Berdasarkan penjelasan dari teori tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ho1: Keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun

Ha1: Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun

Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Sedangkan menurut Djakfar etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.⁹³ Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ho2: Etika kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun

Ha2: Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun

3. Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun

⁹² Yasika, "Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang," 34.

⁹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 39.

Ho3: Keterampilan Etika kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun

Ha3: Keterampilan Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif, yaitu sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian kausal komparatif, peneliti mencoba untuk menentukan penyebab-penyebab yang sudah ada diantara atau antar kelompok individu. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif sebab data yang disajikan berhubungan dengan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.⁹⁴

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Data diperoleh dari seluruh karyawan yang bekerja di Iclub Resto Madiun.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Menurut hubungan antara variabel dengan

⁹⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 4 ed. (Jakarta: Kencana, 2017), 11.

variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:⁹⁵

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*.⁹⁶ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterampilan dan etika kerja.

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas karyawan.⁹⁷

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu peneliti akan mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.⁹⁸

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Butir Soal	Sumber
1.	Produktivitas Karyawan	Kualitas Kerja	1-2	Lora Ekana Nainggolan,
		Kuantitas Kerja	3-4	
		Ketepatan Waktu	5-6	

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 39.

⁹⁶ Sugiyono, 39.

⁹⁷ Sugiyono, 39.

⁹⁸ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 64.

				dkk
2.	Keterampilan	Persepsi	7-8	Mangkunegara
		Pengendalian diri	9-10	
		Melaksanakan Tanggung jawab kolektif	11-12	
		Melaksanakan Tanggung jawab Individu	13-14	
3.	Etika Kerja	Bertanggung jawab	15-16	Sinami
		Kerja yang positif	17-18	
		Disiplin Kerja	19-20	
		Tekun	21-22	
		Pendidikan	23-24	

a. Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno, produktivitas kerja adalah pembandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga beserta waktu.⁹⁹ Apabila perusahaan tingkat produktivitas tinggi, maka rencana produksi perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kualitas dari tenaga kerja itu rendah maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan sulit untuk dicapai. Tenaga kerja dapat mengolah sumber daya alam dengan diiringi produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga dapat

⁹⁹ Soeharso, *Psikologi Bisnis: Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, 315.

tercapai pemenuhan ketentuan pembangunan dengan berbagai keahlian kerja yang tinggi.¹⁰⁰

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.¹⁰¹

c. Etika Kerja

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pemimpin dalam melaksanakan kerja yang baik dalam mengamalkan nilai-nilai kejujuran, keterbukaan, loyalitas, disiplin, bertanggung jawab, dan kerja sama yang baik.¹⁰²

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian juga akan dilakukan. Dalam pemilihan lokasi ini harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan baik itu dari segi keunikan, kemenarikan, dan beberapa alasan lain yang menyebabkan penelitian itu dapat dilakukan. Selain itu dengan adanya lokasi penelitian ini diharapkan peneliti dapat mendapatkan hal-hal baru dan pelajaran baru tentunya.¹⁰³ Penelitian ini dilakukan di Iclub Resto Madiun di Jl. Bali No. 17 Kejuron, Madiun, Kota

¹⁰⁰ Ika Fitriani, Amin Pujiati, dan Wijang Sakitri, "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja," *Economic Education Analysis Journal* 8, no. 2 (2019): 667.

¹⁰¹ Nurhasanah, "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang," 83.

¹⁰² Djakfar, *Etika bisnis dalam perspektif islam*, 92.

¹⁰³ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 1 ed. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 27.

Madiun, Jawa Timur 63132 dan dilakukan pada bulan Januari 2023.

D. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan.¹⁰⁴ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Iclub Resto Madiun.

2. Sempel

Sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel.¹⁰⁵ Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 63 karyawan.

3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu non *probability sampling* menggunakan teknik *sampling jenuh* yang berarti pengambilan sampel, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁰⁶

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan untuk menanyakan identitas responden, dan pertanyaan tertutup yaitu meminta

¹⁰⁴ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 80.

¹⁰⁵ Untung Nugroho, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani* (Surakarta: CV Sanur Untung, 2018), 4.

¹⁰⁶ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 82.

responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada pengukuran skala interval yaitu teknik *agree disagree scale* dengan mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban dalam berbagai rentang nilai 1 sampai dengan 4.¹⁰⁷

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan bentuk angka.

2. Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau pengisian angket.¹⁰⁸ Data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuosioner kepada karyawan yang bekerja di Iclub Resto Madiun. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari data-data yang telah ada sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, skripsi dan penelitian terdahulu

G. Instrumen Penelitian

Skala likert yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian selanjutnya penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.¹⁰⁹

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur

¹⁰⁷ Diana Binti Munawaroh, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo" (PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2021), 41.

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 83.

¹⁰⁹ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 97.

untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah pemberian scoring dalam skala likert.

Untuk skor setiap jawaban yang diberikan oleh responden yaitu:¹¹⁰

1. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
3. Skor 3 untuk jawaban sangat setuju
4. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen-instrumen dalam ilmu sosial sudah ada yang baku (standard), karena telah teruji validitas dan reliabilitasnya, tetapi banyak juga yang belum baku bahkan belum ada. Untuk itu maka peneliti harus mampu menyusun sendiri instrument pada setiap penelitian dan menguji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang tidak teruji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya.¹¹¹

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan ketika data yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu data primer dengan alat pengumpulan datanya berupa kuesioner. Pengujian ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan yang telah konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data penelitian. Pengujian ini dilakukan pada data awal atau data uji coba yang dikumpulkan terlebih dahulu dan diberikan kepada 30 orang responden. Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen adalah dengan menggunakan nilai R_{tabel} . Semakin besar nilai R_{hitung} atau jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$

¹¹⁰ Sujarweni, 97.

¹¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 99.

maka item pernyataan valid karena data yang digunakan dalam uji coba adalah 30 orang responden, maka R_{tabel} yang digunakan adalah 0,361.¹¹²

2. Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap penggunaan alat ukur yang sama. Hasil uji penelitian reliabilitas yang dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari $\alpha < 0,60$.¹¹³

I. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.¹¹⁴ Hipotesis yang digunakan.

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikan ($p\text{-value}$) $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.¹¹⁵

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

¹¹² Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 85.

¹¹³ Sujarweni, 85.

¹¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 196.

¹¹⁵ Sugiyono, 196.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.¹¹⁶ Hipotesis yang digunakan:

H0 : tidak terdapat korelasi antar variabel independen (tidak terjadi kasus multikolinieritas)

H1: terdapat korelasi antar variabel independen (terjadi kasus multikolinieritas)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai VIF Batas dari *tolance value* atau $>0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.¹¹⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan ada tidaknya gejala ini dapat dilakukan dengan cara menentukan formulasi regresi linier berganda dengan menggunakan harga mutlak residual sebagai variabel dependen (variabel terikat).¹¹⁸ Kemudian melakukan regresi linier berganda dengan variabel dependennya adalah harga mutlak residual sedangkan variabel independennya adalah X1 dan X2.

Hipotesis yang digunakan:

H0: varian residual homogen (tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas)

H1: varian residual tidak homogeny (terjadi kasus Heteroskedastisitas).

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variabel independen $>0,05$ (alpha5%) maka H0 diterima yang artinya varian residual homogen (terjadi kasus Heteroskedastisitas).¹¹⁹

¹¹⁶ Sugiyono, 197.

¹¹⁷ Sugiyono, 197.

¹¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Alfabeta, 2006), 39.

¹¹⁹ Sugiyono, 96.

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periodet (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).¹²⁰

Hipotesis yang akan diuji yaitu:

H_0 = tidak terjadi autokorelasi

H_1 = terjadi autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian dengan metode Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan dengan metode Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:¹²¹

- 1) Jika $(a-dl) < dw < dl$ tidak terjadi autokorelasi.
- 2) Terjadinya autokorelasi positif jika $dw < dl$, koefisien korelasinya lebih besar dari nol.
- 3) Terjadinya autokorelasi negative jika $dw > (a-dl)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari nol.
- 4) Jika dw terletak antara $(a-du)$ dan $(a-dl)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.¹²²

e. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variable yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari buah variable yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linier

¹²⁰ Sugiyono, 195.

¹²¹ Sugiyono, 195.

¹²² Sugiyono, 196.

dan signifikan. Uji linieritas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Adapun teknik analisisnya sebagai berikut:¹²³

- 1) Jika nilai sig. $>0,05$, maka variable memiliki hubungan yang linier.
- 2) Jika nilai sig $< 0,05$, maka variable memiliki hubungan yang tidak linier

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (Independen) dan satu variabel tak bebas (Dependent), tujuan penerapan model ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (Dependent) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Independent). Rumus Regresi Linier Sederhana, yaitu:¹²⁴

$$Y=a +b.X +error$$

Keterangan:

Y= Produktivitas Tenaga Kerja

X= Keterampilan/Etika Kerja

e= *standart error*

a dan b=Konstanta

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y, serta mengetahui di antaravariabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y. Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:¹²⁵

$$Y=a+b1.X_1+b2.X_2+e$$

Keterangan:

Y= Produktivitas Tenaga Kerja

¹²³ Sugiyono, 65.

¹²⁴ Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 285.

¹²⁵ Siregar, 285.

a= Konstanta

X_1 =Keterampilan

X_2 = Etika Kerja

b_1 =Koefisien keterampilan

b_2 = Koefisien etika kerja

e= *Error Term*, dengan asumsi=0

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Setelah t hitung diperoleh, langkah selanjutnya ialah dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel pada tingkat kesalahan 5%. Hipotesis dapat diterima taraf signifikannya (α) < 0,05 dan hipotesis dapat ditolak taraf signifikannya (α) > 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:¹²⁶

1) Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan H_a diterima.

2) Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (keterampilan dan etika kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji signifikannya dibawah 0,05 maka

¹²⁶ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 102.

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan criteria sebagai berikut:¹²⁷

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinan (*R Square*)

Untuk mengetahui besar pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dapat diketahui dengan *R Square* (koefisiensi determinan).¹²⁸



¹²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 247.

¹²⁸ Sugiyono, 247.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Iclub Resto Madiun adalah salah satu industri yang bergerak dibidang restoran dan tempat olahraga keluarga seperti kolam renang, kebugaran, lounge, dan gedung pertemuan. Iclub merupakan salah satu bisnis yang didirikan oleh bapak Sony Hendarto yang berlokasi di Jl. Bali No. 17, Kartoharjo Madiun. Iclub didirikan pada tahun 2011 dengan konsep Bali sebagai ciri khasnya. Bisnis ini sudah banyak dikenal oleh masyarakat Madiun dan sekitarnya. Jumlah tenaga kerja Iclub Madiun kurang lebih 63 orang karyawan. Karyawan tersebut masing-masing memiliki pekerjaan yang berbeda.¹²⁹

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Suatu penelitian dianggap valid jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dimana nilainya 0,361.¹³⁰

1. Validitas Variabel Keterampilan (X1)

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Keterampilan (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,494	0,361	Valid

¹²⁹ Vidiанти, Wawancara.

¹³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 39.

X1.2	0,566	0,361	Valid
X1.3	0,458	0,361	Valid
X1.4	0,543	0,361	Valid
X1.5	0,661	0,361	Valid
X1.6	0,740	0,361	Valid
X1.7	0,517	0,361	Valid
X1.8	0,029	0,361	Tidak valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa dari 8 item pertanyaan untuk variabel keterampilan (X1), 1 item salah karena rhitungnya < 0,361 sehingga 7 variabel dapat digunakan sebagai alat penelitian.

2. Validitas Variabel Etika Kerja (X2)

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0, 709	0,361	Valid
X2.2	0, 520	0,361	Valid
X2.3	0, 443	0,361	Valid
X2.4	0, 605	0,361	Valid
X2.5	0, 404	0,361	Valid
X2.6	0, 710	0,361	Valid

X2.7	0, 675	0,361	Valid
X2.8	0, 492	0,361	Valid
X2.9	0,557	0,361	Valid
X2.10	0,690	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa 10 pertanyaan variabel etika kerja (X2) memiliki jumlah $> 0,361$ agar semua pernyataan valid. Dengan demikian, pernyataan ini dapat digunakan sebagai alat untuk menguji variabel etika kerja (X2).

3. Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y1	0,549	0,361	Valid
Y2	0, 593	0,361	Valid
Y3	0, 673	0,361	Valid
Y4	0, 316	0,361	Tidak valid
Y5	0, 776	0,361	Valid
Y6	0, 618	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa 1 item pertanyaan dari 6 variabel produktivitas karyawan (Y) salah karena nilai rhitung < 0,361. Maka 5 variabel produktivitas karyawan (Y) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk pernyataan-pernyataan yang dianggap valid. Jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai cronbach alpha < 0,60, maka dapat dinyatakan tidak reliabel.¹³¹ Berikut ini hasil uji reliabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas	Keterangan
1	Keterampilan	0,692	0,60	Reliabel
2	Etika Kerja	0,765	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Karyawan	0,618	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat nilai Cronbach tiap variabel > 0,6, sehingga semua pertanyaan yang diajukan reliabel. Selain itu, instrumen khusus dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Narasumber dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja yang bekerja di Iclub Resto Madiun yang berjumlah 63 karyawan. Hasil deskripsi narasumber dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹³¹ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 85.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	45	71%
2	Perempuan	18	29%
	Jumlah	63	100%

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa dari 63 narasumber yang diwawancarai, 45 narasumber mewakili 71% laki-laki dan 18 narasumber mewakili 29% perempuan yaitu, sebagian besar narasumber berjenis kelamin laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20	5	8%
2	21-30	27	43%
3	31-40	22	35%
4	41-50	6	10%
5	51-60	3	4%
	Jumlah	63	100%

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui narasumber di Iclub Resto Madiuni berusia kurang dari 20 tahun 5 orang (8%), 21-30 tahun 27 orang (43%), 31-40 tahun 22 orang (35%)). Tidak kurang dari 6 orang berusia 41-50 (10%) dan tidak kurang dari 3 orang berusia 51-60 (4%). Sebagian besar staf di Iclub Resto Madiuni berusia antara 21 hingga 30 tahun.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residual yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka harus dievaluasi signifikansinya. Jika signifikan $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.¹³² Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.11072424

¹³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 196.

	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.084
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa nilai signifikan normal residual adalah $0,080 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa distribusi normal dari residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas dalam suatu model yang menunjukkan kesamaan antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat ditentukan dengan menggunakan faktor varians (VIF). Jika variabel independen $VIF < 10 > 10$, terjadi multikolinearitas.¹³³ Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

¹³³ Sugiyono, 196.

Constant		
Keterampilan	.715	1.398
Etika kerja	.715	1.398

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa VIF variabel keterampilan dan etika kerja sama-sama sebesar 1,398. Nilai VIF kedua variabel < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika varian residu berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, ini disebut heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian berada di atas taraf signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya bila berada di bawah taraf signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.¹³⁴ Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

¹³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 39.

	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.28 5	1.735		.741	.462
Keterampilan	-.009	.066	-.021	-.140	.889
Etika Kerja	.016	.056	.043	.280	.780

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi variabel keterampilan $0,889 > 0,05$ dan etika kerja $0,780 > 0,05$. Variabel tersebut tidak mempengaruhi nilai absolut residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah variabel perancu berkorelasi antara variabel sebelumnya.¹³⁵

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.7

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1.		.309	.194	1.290	1.932

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa nilai Durbin-Waston yang dihasilkan dari model regresi adalah $du < dw < 4-du$ atau $1,658 < 1,932 < 2,342$ sehingga tidak terdapat autokorelasi.

¹³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 195.

e. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan alat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel yang diteliti. Mengenai teknik analisis, jika $Sig > 0,05$, maka variabel tersebut memiliki hubungan linier. Dan jika nilai $Sig < 0,05$, maka variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak linier.¹³⁶ berikut adalah tabel linieritas:

1. Uji Linieritas Variabel Keterampilan Terhadap Produktivitas karyawan

Tabel 4.8
Uji Linieritas Keterampilan (X1)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
Produktivitas Karyawan * Keterampilan	Deviation from Linearity	94.823	13	7.294	1.520	.145

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas (X1) antara variabel produktivitas kerja dan keterampilan karyawan. Kesimpulan ini diambil dari nilai signifikansi simpangan garis linearitas sebesar 0,145 yang lebih

¹³⁶ Sugiyono, 195.

besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

1) Uji Linieritas Variabel Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4.9

Uji Linieritas Etika Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Etika Kerja	Deviation from Linearity	45.647	13	3.511	.730	.725

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas (X2) antara variabel produktivitas kerja dan etika kerja karyawan. Kesimpulan ini diambil dari nilai signifikansi simpangan garis linearitas sebesar 0,725 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.¹³⁷ Hasil pengujiannya sebagai berikut:

a. Pengaruh Keterampilan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan

1) Model Regresi

¹³⁷ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 285.

Tabel 4.10
Uji Regresi Linier Sederhana Keterampilan (X1)

Coefisients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.856	2.347		6.330
	Keterampilan	.202	.090	.275	2.236

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.13, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 14,856 + 0,202 X_1 + e$

Artinya:

a) Konstanta b_0

Nilai konstanta (b_0) 14,856 menunjukkan produktivitas tenaga kerja sebesar 14,856 pada saat komposisi variabel keterampilan nol atau tidak ada sama sekali.

a) Konstanta (b_1) untuk variabel X_1 (Keterampilan)

Koefisien regresi (b_1) 0,202 artinya setiap peningkatan keterampilan 1 satuan, produktivitas tenaga kerja (Y) meningkat sebesar 0,202 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien antara keterampilan dan produktivitas karyawan adalah positif, yaitu semakin tinggi keterampilan karyawan, semakin tinggi produktivitasnya.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:¹³⁸

H01: Tidak ada pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan

Ha1: Terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi uji-t adalah $2,236 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), dalam hal ini Ha1 ditolak dan H01 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Iclub Resto Madiun.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keterampilan terhadap produktivitas karyawan, Anda dapat menggunakan R-squared (ukuran ketekunan).¹³⁹ Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.11

Koefisien Determinan Keterampilan (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of

¹³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 247.

¹³⁹ Sugiyono, 247.

			R Square	the Estimate
1	.275 ^a	.076	.061	2.30858

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R-squared yang diperoleh sebesar 0,076 atau 7,6% yang berarti bahwa variabel keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun sebesar 7,6%, sedangkan 92,4% efek dari faktor-faktor lain. Nilai-R bisa 0,275. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan keterampilan dengan produktivitas karyawan pada Iclub Resto Madiuni lemah.

b. Pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap (Y)

1) Model Regresi

Tabel 4.12

Uji Regresi Linier Sederhana Etika Kerja (X2)

Coefisients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.412	2.386		.000
	Etika Kerja	.292	.072	.462	.000

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,412 + 0,292 X_1 + e$

Artinya:

a) Konstanta b_0

Nilai konstanta (b_0) sebesar 10,412 menunjukkan produktivitas tenaga kerja sebesar 10,412 pada saat komposisi variabel etika kerja nol atau tidak ada.

b) Konstanta (b_1) untuk variabel X_1 (Keterampilan)

Koefisien regresi (b_1) 0,292 yang berarti semangat kerja mengalami peningkatan 1 satuan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 0,292 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien antara semangat kerja dan produktivitas karyawan adalah positif, yaitu. semakin tinggi semangat kerja karyawan, semakin tinggi produktivitasnya.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel etika kerja terhadap produktivitas karyawan.¹⁴⁰

Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh etika kerja terhadap produktivitas karyawan

H_a : Terdapat pengaruh etika kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi uji-t adalah $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini dapat disimpulkan

¹⁴⁰ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 285.

bahwa etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Iclub Resto Madiun.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel etika kerja terhadap produktivitas karyawan yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi).¹⁴¹ Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.13
Koefisien Determinan Etika Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.201	2.12950

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai *R-squared* yang diperoleh sebesar 0,214 atau 21,4% yang berarti bahwa variabel moral meningkatkan produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun sebesar 21,4% dan faktor lain sebesar 78,6 % terpengaruh. Nilai-R bisa 0,462. Skor ini menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dan produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun lemah.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Analisis regresi linier berganda sering digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan etika kerja terhadap

¹⁴¹ Sujarweni, 285.

produktivitas karyawan.¹⁴² Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.14
Hasil Estimasi Koefisien Regresi Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.102	2.624		3.849	.000
	Keterampilan	.292	.099	.040	.295	.769
	Eika Kerja	.278	.085	.441	3.259	.002

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 10,102 + 0,029 X_1 + 0,278 X_2 + e$$

a) Konstanta

Nilai konstanta (b0) sebesar 10,102 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun sebesar 10,102 pada saat komposisi variabel keterampilan dan etika kerja nol atau tidak ada.

b) Konstanta b1 untuk variabel keterampilan (X1)

Koefisien regresi (b1) 0,029 yang berarti bahwa untuk peningkatan keterampilan 1 satuan maka

¹⁴² Sujarweni, 285.

produktivitas karyawan (Y) meningkat sebesar 0,029 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien keterampilan dan produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun bertanda positif yaitu semakin tinggi keterampilan karyawan semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

c) Konstanta b_2 untuk variabel etika kerja (X_2)

Koefisien regresi (b_2) 0,278 artinya produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 1 satuan, produktivitas pegawai (Y) meningkat sebesar 0,278 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien tersebut bernilai positif antara etika kerja karyawan dengan produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun. Semakin tinggi etika kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dapat mewakili atau berlaku untuk populasi penelitian, sehingga harus diuji signifikansinya.¹⁴³

a. Uji t

Uji-t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah. Uji signifikansi untuk masing-masing parameter dilakukan dengan menggunakan program IBS SPSS 21, dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) diterapkan. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi $< 0,05$.¹⁴⁴

¹⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 196.

¹⁴⁴ Sugiyono, 196.

Hasil pengujian persial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Coefisients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.102	2.624		3.849	.000
	Keterampilan	.292	.099	.040	.295	.769
	Eika Kerja	.278	.085	.441	3.259	.002

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Keterampilan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai sigifikansi uji t sebesar $0,769 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel keterampilan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y).
- 2) Variabel Etika kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai sigifikansi uji t sebesar $0,002 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel etika kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

b. Uji F

Uji-F merupakan uji signifikan terhadap suatu persamaan yang menentukan seberapa besar variabel bebas yang terdiri dari variabel keterampilan dan etika kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (produktivitas karyawan). Indikasi nilai A atau Alpha adalah 0,05 atau 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak.¹⁴⁵ Hasil uji F pada Tabel 4.19

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.526	2	37.763	8.203	.001 ^b
	Residual	276.220	60	4.604		
	Total	351.746	62			

Sumber: Data Diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat nilai signifikansi sebesar 0,001< 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa di Iclub Resto Madiun terdapat pengaruh secara simultan keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

¹⁴⁵ Sugiyono, 247.

keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi).¹⁴⁶ Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.20

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.189	2.14561

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,215 atau 21,5% yang berarti bahwa variabel keterampilan dan etika kerja meningkatkan produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun sebesar 21,5% dan Faktor lain disekitarnya 78,5% mempengaruhi. Nilai-R bisa 0,463. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun relatif lemah.

E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan Iclub Resto Madiuni. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterampilan dan etika kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mendapat jawaban bahwa

¹⁴⁶ Sugiyono, 247.

variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun. Sedangkan keterampilan dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.¹⁴⁷ Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh jawaban dari setiap rumusan masalah dan penegasan hipotesis penelitian yang merupakan hasil dari pengujian tersebut.

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan besaran koefisien regresi variabel keterampilan bertanda positif artinya, keterampilan berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,076 atau 7,6%, artinya variabel keterampilan mempengaruhi produktivitas karyawan Iclub Resto Madiuni sebesar 7,6%, sedangkan 92,4% disebabkan oleh faktor lain.

Walaupun hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $2,236 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Iclub Resto Madiuni. Dari sini dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis X_1 menolak H_a dan menerima H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penolakan H_a dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan tidak selalu mempengaruhi produktivitas karyawan. Karena lamanya karyawan dalam bekerja juga menjadikan karyawan

¹⁴⁷ Yasika, "Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang," 70.

terampil dalam bidang tersebut. Adanya pelatihan dan training untuk karyawan dapat menjadikan karyawan lebih luwes dalam menjalankan tugasnya.¹⁴⁸

Munculnya rasio yang tidak seimbang antara keterampilan dan produktivitas tenaga kerja disebabkan oleh keinginan dan kesabaran karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Selalu ada motivasi serta dorongan untuk terus memberikan ide-ide terbaik bagi perusahaan.¹⁴⁹ Dan juga adanya pelatihan dan training dari perusahaan yang memberikan bantuan untuk karyawan agar dapat terus meningkatkan produktivitasnya.

Dalam islam, keterampilan selalu dikaitkan dengan nilai kerjasama. Islam memerintahkan umatnya untuk bergotong-royong dan saling membantu dalam hal kebaikan. Sebagai makhluk sosial, umat muslim dituntut untuk menjunjung tinggi nilai kerjasama dan tolong menolong. Dengan adanya sikap saling membantu, maka dapat menguatkan ukuwah. Dalam bekerja karyawan lain juga membantu karyawan lainnya jika mengalami kesulitan. Penempatan karyawan berdasarkan keterampilannya juga dianggap penting dalam islam, apabila karyawan ditempatkan sesuai bidang ahlinya maka semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.¹⁵⁰

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ema Sumantika, Amirul Mukminin, dan M. Badar dengan judul “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)”. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja (X1) tidak berpengaruh

¹⁴⁸ Bambang, Wawancara.

¹⁴⁹ Muhayaroh dan Asytuti, “Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang,” 29.

¹⁵⁰ Kirom, “Etos kerja dalam islam,” 142.

terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika dikota Bima secara parsial.¹⁵¹ Dengan adanya teori Martono keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga apabila keterampilan yang dimiliki karyawan tinggi maka produktivitas yang dihasilkan juga tinggi.¹⁵²

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun

Hasil uji regresi linier sederhana, besarnya koefisien regresi variabel etika kerja adalah positif, etika kerja berbanding lurus atau searah dengan produktivitas kerja pada Iclub Resto Madiun. Koefisien regresi R-squared yang diperoleh sebesar 0,214 atau 21,4% yang berarti variabel etos kerja berpengaruh sebesar 21,4% terhadap produktivitas karyawan Iclub Resto Madiun, sedangkan pengaruh faktor lain sebesar 78,6%.

Walaupun hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Iclub Resto Madiun. H_a diterima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan. Semakin tinggi etika kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitasnya. Di Iclub Resto Madiun terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan

¹⁵¹ Sumantika, Mukminin, dan Badar, "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)," 14.

¹⁵² Martono, *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*, 5.

produktivitas karyawan karena ketika etika kerja meningkat maka produktivitas pun meningkat.

Penolakan H0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang memiliki etika, tanggung jawab dan disiplin yang baik, sehingga mereka dapat lebih fokus menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Etika kerja berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, hal ini mengharuskan karyawan untuk memiliki sikap bertanggungjawab. Sikap ini adalah bentuk ketakwaan individu terhadap Allah SWT. Sikap inilah yang juga memunculkan nilai kesadaran pada individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena merasa dilihat, diawasi, dan dikontrol oleh Allah SWT. sehingga dalam bekerja karyawan akan selalu memperhatikan keridhoan Allah SWT. terhadap pekerjaan yang dilakukannya.¹⁵³

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azalia Nabila Putri pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Menurut penelitian etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta. Nitisemito mengklaim bahwa etika kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pertumbuhan produktivitas. Dari sini terlihat bahwa produktivitas karyawan meningkat bila didukung oleh jam kerja yang padat, etika kerja yang kuat dan etika kerja yang baik yang dilakukan

¹⁵³ Azmi dkk., “Manajemen Pengembangan Pendidikan Keterampilan Dalam Islam,” 5.

dan dilaksanakan secara konsisten dimanapun karyawan tersebut berada.¹⁵⁴

3. Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel keterampilan dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) harus menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R-squared yang diperoleh sebesar 0,215 atau 21,5%, yaitu variabel skill dan etos kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun sebesar 21,5% sedangkan 78,5% disebabkan oleh faktor lain.

Dalam islam, keterampilan dikaitkan dengan kerjasama. Islam memerintahkan umatnya untuk gotong-royong dan membantu dalam kebaikan. Sebagai makhluk sosial, umat muslim dituntut untuk menjunjung tinggi nilai kerjasama dan tolong menolong. Sikap saling membantu dapat menguatkan ukuwah. Dalam bekerja, karyawan membantu karyawan lainnya jika mengalami kesulitan. Penempatan karyawan berdasarkan keterampilannya juga penting dalam islam, apabila karyawan ditempatkan sesuai bidangnya maka pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.¹⁵⁵

Etika kerja berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, Hal

¹⁵⁴ Putri, "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta," 52.

¹⁵⁵ Azmi dkk., "Manajemen Pengembangan Pendidikan Keterampilan Dalam Islam," 5.

ini mengharuskan karyawan untuk memiliki sikap bertanggungjawab. Sikap ini adalah bentuk ketakwaan individu terhadap Allah SWT. Sikap ini yang memunculkan nilai kesadaran pada individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena merasa dilihat dan diawasi oleh Allah SWT, sehingga dalam bekerja karyawan selalu memperhatikan keridhoan Allah SWT, terhadap pekerjaan yang dilakukannya.¹⁵⁶

Dalam merekrut dan menempatkan karyawan harus berdasarkan keterampilan yang dimiliki agar produktivitas yang dihasilkan maksimal. Kerjasama yang baik antar karyawan juga membantu karyawan lain yang merasa kesulitan hal ini yang menjadikan pekerjaan mudah selesai dan produktivitas tercapai. Etika kerja penting dalam produktivitas.¹⁵⁷ Sikap amanah dan tanggung jawab dapat mendorong hasil produktivitas yang tinggi.



¹⁵⁶ Kirom, "Etos kerja dalam islam," 142.

¹⁵⁷ Putri, "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta," 90.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun. Keterampilan tidak berdampak besar pada produktivitas di Iclub Resto Madiun. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $2,236 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan satu arah antara variabel keterampilan (X1) dengan (Y) produktivitas kerja karyawan.
2. Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Iclub Resto Madiun. Etika kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas di Iclub Resto Madiun. Dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa terdapat hubungan satu arah antara variabel etos kerja (X2) dengan (Y) produktivitas karyawan.
3. Secara simultan keterampilan dan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Iclub Resto Madiun. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 21,5% dan sisanya 78,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

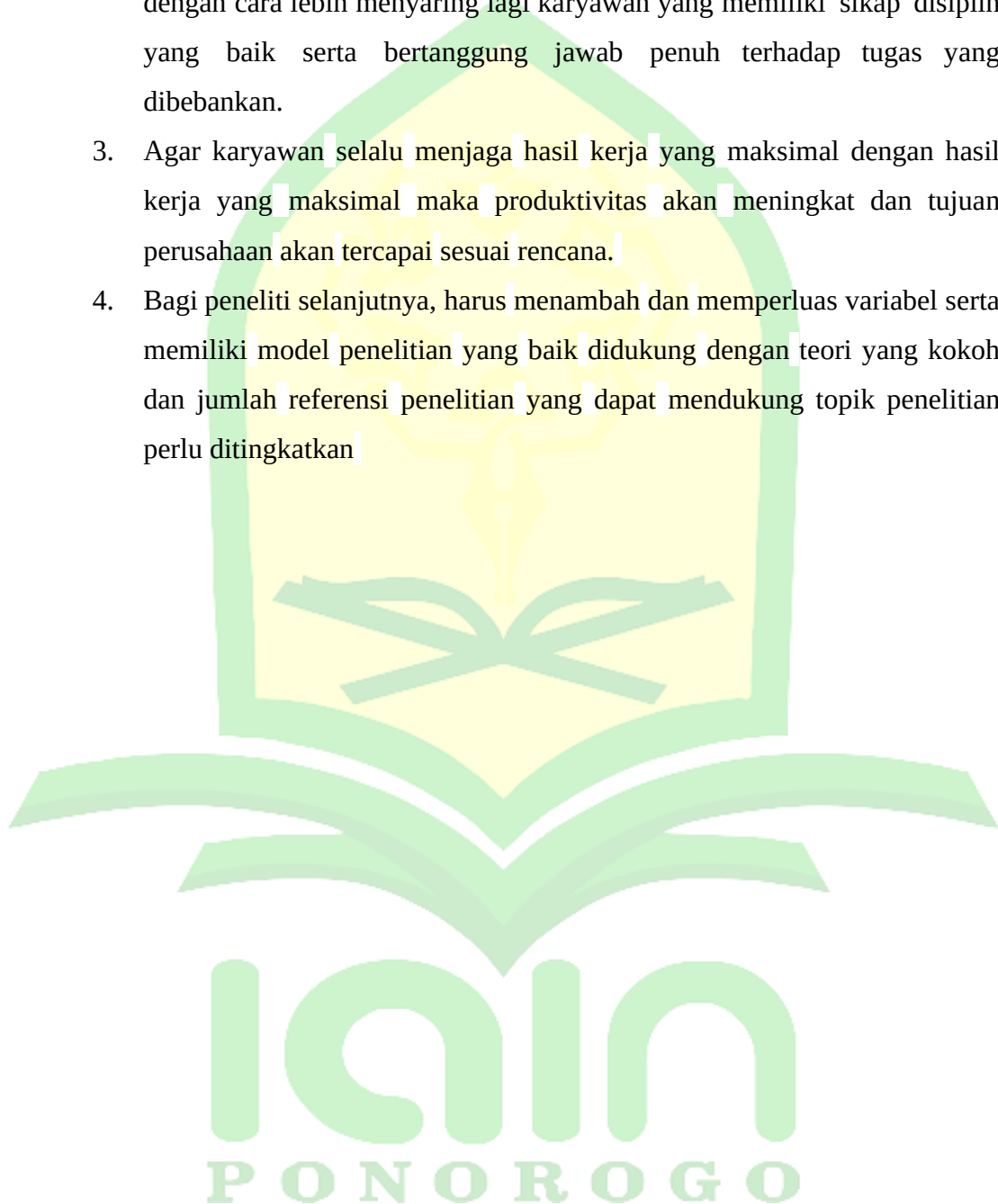
B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk Iclub Resto Madiun dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Pemilik Iclub Resto Madiun dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara lebih menyaring lagi karyawan yang memiliki keterampilan

sesuai bidangnya ditempatkan pada bidang keahliannya.

2. Pemilik Iclub Resto Madiun dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara lebih menyaring lagi karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang dibebankan.
3. Agar karyawan selalu menjaga hasil kerja yang maksimal dengan hasil kerja yang maksimal maka produktivitas akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai rencana.
4. Bagi peneliti selanjutnya, harus menambah dan memperluas variabel serta memiliki model penelitian yang baik didukung dengan teori yang kokoh dan jumlah referensi penelitian yang dapat mendukung topik penelitian perlu ditingkatkan



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ni Kadek Ira, dan A. S. K. Dewi. “Pengaruh Kompensasi, Keterampilan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 231–58.
- Al-Qur'an*, 94 : 7, t.t.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan 4. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2010.
- Azmi, Fachruddin, Toni Nasution, Khairul Anwar, dan Muhammad Nasir. “Manajemen Pengembangan Pendidikan Keterampilan Dalam Islam.” *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10, no. 3 (2022).
- Bambang. Wawancara, 25 November 2022.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta: Prenadamedia, 2018.
- Djakfar, Muhammad. *Etika bisnis dalam perspektif islam*. Malang: UIN Malang Press, 2007.
- Fitriani, Ika, Amin Pujiati, dan Wijang Sakitri. “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.” *Economic Education Analysis Journal* 8, no. 2 (2019): 666–80.
- Hakim, Rista Kumala. “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.” PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.
- Herdidayanti, Dita, dan Erina Rulianti. “Pengaruh Kedisiplinan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indonesia Epson Industry.” *Jurnal Universitas Pelita Bangsa* Vol 1 No 1 (2021).
- Idris, Amiruddin. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Depublish, 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. 1 cetakan 3. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kirom, Cihwanul. “Etos kerja dalam islam.” *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 57–72.
- Maitriani, Cut, dan Rosda Novita. “Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas

- Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie.” *Jurnal Real Riset* 3, no. 2 (2021): 234–44.
- Martono, Ricky Virona. *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Muhayaroh, Dyah, dan Rinda Asytuti. “Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pematang.” *JIEF: Journal of Islamic Economics and Finance* 2, no. 1 (2022): 17–27.
- Munawaroh, Diana Binti. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.” PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2021.
- Nainggolan, Lora Ekana, Bonaraja Purba, Eko Sudarmanto, dan Pinondang Nainggolan. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Nugroho, Untung. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Surakarta: CV Sanur Untung, 2018.
- Nuridin, Ismail, dan Sri Hartati. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Nurfiat, Nashahta Ardhiaty, dan Surya Dewi Rustariyuni. “Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar.” *Piramida* 14, no. 1 (2018): 34–48.
- Nurhasanah, Nurhasanah. “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang.” *Bahtera Inovasi* 2, no. 2 (2019): 83–93.
- Nurhidayati, Maulida, dan Sovia Zahrianti Erika. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun).” *Al-Iqtishadiyah: Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 99–117.
- Pakpahan, Ittoki Josua, Rudi Herwin, Imelda Susanti, Emmy Fauziah Marpaung, dan Novita Rizki Harahap. “Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota.” *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)* 7, no. 2 (2020): 188–97.
- Panjaitan, Maludin. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2018): 1–5.
- Pitriyani, Pitriyani, dan Abd Halim. “Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan.” *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 2 (2020): 162–67.
- Puteri, Ryang Syah. “Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan).” PhD Thesis, UIN Raden Intan Lampung, 2019.

- Putri, Azalia Nabilla. "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta." PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2019.
- Qohin, Abdul. *Pribadi Insani: Manajemen Pengembangan Mutu SDM Berbasis Modal Spiritual*. 1 ed. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2022.
- Safitri, Desi Nur, dan Dwi Setya Nugrahini. "Pelatihan Bisnis Online Shop Guna Meningkatkan Produktivitas Pemuda Karang Taruna di Dusun Patran, Desa Sambilawang, Kecamatan Bungkal, Kabupaten Ponorogo." *InEJ: Indonesian Engagement Journal* 2, no. 2 (2021).
- Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 1 (2018).
- Sari, Aulia Novita. "Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 3, no. 1 (2022): 112–21.
- Senen, Syamsul Hadi. "Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Safilindo Permata." *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, no. 2 (2008): 1–15.
- Setiawan, Agus, dan Muh Saleh Malawat. "Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu." *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)* 1, no. 2 (2020): 50–61.
- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif, dan Novita Mayang. "Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan)." *Journal Economy And Currency Study (JECS)* 2, no. 2 (2020): 44–53.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 4 ed. Jakarta: Kencana, 2017.
- Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. 1 ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soeharso, Sonny Y. *Psikologi Bisnis: Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. 1 cetakan 1. Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020.
- Suandi, Hanny, dan Tjong Se Fung. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Andesen Jaya Plastik." *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 3 (2022): 22–31.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, 2006.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.
- Sumantika, Ema, Amirul Mukminin, dan M. Badar. "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan

- Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima).” *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 4, no. 1 (2021): 10–26.
- Susanto, Wowo. “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Asa Putra Purworejo).” *Volatilitas* 1, no. 5 (2019).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8 ed. Jakarta: Kencana, 2016.
- Vidianti, Annisa. Wawancara, 23 November 2022.
- Wahyudi, Retno. “Analisis Karakteristik Pimpinan, Tekanan Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu Tahun 2020.” PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, 2021.
- Widiyatun, Tri Rusma. *Ilmu Perilaku*. Cetakan II. Jakarta: Sagung Seto, 2009.
- Widyawati, Sapta Rini. “Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.” *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 13, no. 2 (2018).
- Yasika, Regi. “Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang.” Skripsi, UIN Raden Patah, 2017.



Lampiran 1

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI ICLUB RESTO MADIUN**

Saya Mi`rojun Nurun Nadziroh, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah (S1) IAIN Ponorogo, sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterampilan dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Iclub Resto Madiun. Yang merupakan sumber utama skripsi ini, maka dimohon kesediaan saudara/I mengisi kuesioner ini secara baik dan benar. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Isilah daftar kuesioner berikut, berilah jawaban satu saja dan beri tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan:

Nama :

Alamat :

Jenis kelamin : L/P

Usia :

Petunjuk Pengisian:

Berilah jawaban dari pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang anda rasakan sesuai dengan bobot yang kami berikan.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju = 4

S :Setuju = 3

TS :Tidak Setuju = 2

STS :Sangat Tidak Setuju = 1

1. Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan untuk Melaksanakan pekerjaan yang diberikan				
2	Saya bekerja diIclub dengan sungguh-sungguh				
3	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu				
4	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan				

5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu				
6	Saya berusaha bekerja secara efisien Dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia				

2. Keterampilan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
7	Menurut saya, bekerja sebagai karyawan Iclub sangat menyenangkan				
8	Menurut saya bekerja di Iclub memerlukan keterampilan khusus				
9	Saya dapat bersikap sabar menghadapi konsumen yang sulit mengerti				
10	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja				
11	Saya dapat bekerja dengan baik demi kepentingan bersama				
12	Saya dapat bekerja dibawah tekanan				
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri				
14	Saya merasa tidak nyaman ketika pekerjaan				

	saya belum selesai				
--	--------------------	--	--	--	--

3. Etika Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
15	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
16	Saya tidak pernah menunda waktu dalam bekerja				
17	Saya mampu bekerja sama dengan atasan dan teman sekerja				
18	Lingkungan pekerjaan saya membebaskan saya berfikir yang positif				
19	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu				
20	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja				
21	Sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan				
22	Sebagai karyawan saya sudah melakukan				

	pekerjaan dengan baik				
23	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja				
24	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya				

Lampiran 2

Data Uji coba Validitas Reliabilitas

Variabel Keterampilan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1 Total
1	3	2	3	2	4	3	4	4	25
2	3	3	2	2	3	3	3	3	22

3	3	3	3	2	3	2	3	2	21
4	4	3	3	3	2	3	4	3	25
5	2	2	3	3	3	2	4	3	22
6	4	4	4	3	4	4	2	3	28
7	3	3	3	3	4	2	2	2	22
8	3	4	2	3	4	1	4	4	25
9	2	3	4	3	4	1	1	3	21
10	3	2	2	1	3	1	2	4	18
11	3	3	2	1	3	1	3	4	20
12	3	3	1	1	4	2	4	4	22
13	4	4	3	4	3	3	4	1	26
14	2	3	3	3	3	4	4	4	26
15	2	3	3	3	3	3	3	4	24
16	3	3	3	4	3	2	3	3	24
17	4	4	4	3	2	3	3	3	26
18	4	2	3	3	3	3	4	3	25
19	2	3	4	4	4	4	3	3	27
20	4	2	3	3	3	3	4	3	25
21	3	3	3	3	3	3	4	4	26

22	1	3	4	4	3	2	3	3	23
23	3	3	4	4	3	2	3	3	25
24	4	4	4	4	3	3	4	4	30
25	3	3	2	3	2	3	4	3	23
26	1	2	3	4	1	1	2	3	17
27	3	2	4	4	4	3	3	3	26
28	2	3	3	3	3	3	4	4	25
29	2	1	3	1	3	2	2	4	18
30	3	4	3	3	3	3	4	3	26

Keterampilan

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2 Total
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	32
4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	30
5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	32
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35

7	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	2	2	4	3	2	1	2	2	3	1	22
10	2	3	4	4	2	3	4	3	1	3	29
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
12	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	33
13	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	32
14	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
16	2	3	3	2	1	3	3	3	4	4	28
17	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	35
18	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	33
19	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
20	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	29
21	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
22	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	29
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
24	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33

26	3	1	2	3	4	1	2	4	1	2	23
27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
29	1	3	2	1	4	3	2	1	3	3	23
30	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	35

Etika Kerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y Total
1	4	4	4	3	4	4	23
2	2	3	2	2	2	3	14
3	3	4	3	4	4	3	21
4	3	4	4	3	4	3	21
5	4	4	3	3	2	2	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	3	3	3	21
8	4	4	4	4	3	4	23
9	2	2	3	4	3	3	17
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	4	3	3	4	21

12	4	4	4	2	4	4	22
13	4	4	2	2	3	4	19
14	3	3	4	3	4	4	21
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	4	3	3	2	1	16
17	3	3	3	2	2	4	17
18	3	3	4	3	3	4	20
19	3	3	3	3	4	4	20
20	3	3	3	2	3	4	18
21	4	4	1	2	3	3	17
22	3	4	3	3	3	3	19
23	4	4	3	3	3	3	20
24	3	4	3	4	4	4	22
25	4	4	4	3	3	3	21
26	3	1	3	4	1	1	13
27	4	4	4	2	4	3	21
28	4	3	4	3	3	4	21
29	4	2	3	1	4	4	18
30	3	3	4	3	4	4	21



Lampiran 3

Output hasil Validitas Keterampilan



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1 Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.354	-.045	-.059	.080	.310	.324	-.223	.494*
	Sig. (2-tailed)		.059	.816	.761	.681	.101	.087	.246	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.354	1	.132	.324	.094	.207	.158	-.197	.566*
	Sig. (2-tailed)	.059		.495	.086	.628	.280	.413	.305	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.045	.132	1	.663*	.057	.328	-.277	-.263	.458*
	Sig. (2-tailed)	.816	.495		.000	.770	.082	.145	.168	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.4	Pearson Correlation	-.059	.324	.663*	1	-.136	.299	.111	-.409*	.543*
	Sig. (2-tailed)	.761	.086	.000		.482	.115	.565	.027	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.080	.094	.057	-.136	1	.084	-.093	.085	.275
	Sig. (2-tailed)	.681	.628	.770	.482		.665	.632	.661	.149
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.310	.207	.328	.299	.084	1	.414*	-.073	.740*
	Sig. (2-tailed)	.101	.280	.082	.115	.665		.025	.706	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.324	.158	-.277	.111	-.093	.414*	1	.143	.517*
	Sig. (2-tailed)	.087	.413	.145	.565	.632	.025		.459	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.8	Pearson Correlation	-.223	-.197	-.263	-.409*	.085	-.073	.143	1	-.029
	Sig. (2-tailed)	.246	.305	.168	.027	.661	.706	.459		.881
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Total Correlation	.494*	.566*	.458*	.543*	.275	.740*	.517*	-.029	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.012	.002	.149	.000	.004	.881	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

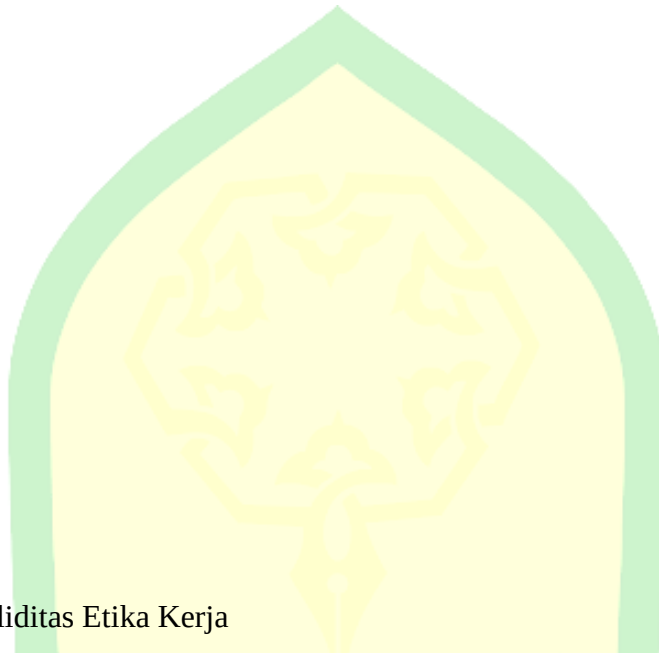
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Hasil Output Validitas Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7



Lampiran 4

Output Hasil Validitas Etika Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2 Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.333	.212	.388*	.283	.263	.403*	.495*	.329	.390*	.709*
	Sig. (2-tailed)		.078	.270	.037	.137	.168	.030	.006	.081	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.333	1	.159	.173	-.030	.399*	.321	.072	.290	.305	.520*

	Sig. (2-tailed)	.078		.409	.369	.876	.032	.090	.711	.127	.108	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.212	.159	1	.586*	-.243	.318	.338	.150	.118	.077	.443*
	Sig. (2-tailed)	.270	.409		.001	.205	.092	.073	.437	.543	.691	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.388*	.173	.586*	1	-.030	.281	.305	.415*	.085	.293	.605*
	Sig. (2-tailed)	.037	.369	.001		.877	.140	.107	.025	.662	.124	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.283	-.030	-.243	-.030	1	.167	.060	.146	.067	.123	.298
	Sig. (2-tailed)	.137	.876	.205	.877		.387	.758	.448	.732	.526	.116
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.263	.399*	.318	.281	.167	1	.514*	.226	.385*	.474*	.710*
								*		*	*	*

	Sig. (2-tailed)	.168	.032	.092	.140	.387		.004	.238	.039	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.403*	.321	.338	.305	.060	.514*	1	.390*	.244	.404*	.675*
	Sig. (2-tailed)	.030	.090	.073	.107	.758	.004		.037	.203	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.495*	.072	.150	.415*	.146	.226	.390*	1	-.076	.131	.492*
	Sig. (2-tailed)	.006	.711	.437	.025	.448	.238	.037		.694	.497	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.329	.290	.118	.085	.067	.385*	.244	-.076	1	.577*	.557*
	Sig. (2-tailed)	.081	.127	.543	.662	.732	.039	.203	.694		.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.390*	.305	.077	.293	.123	.474*	.404*	.131	.577*	1	.690*
							*			*		*

	Sig. (2-tailed)	.037	.108	.691	.124	.526	.009	.030	.497	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Total	Pearson Correlation	.709*	.520*	.443*	.605*	.298	.710*	.675*	.492*	.557*	.690*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.016	.001	.116	.000	.000	.007	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Output Hasil Validitas Reabilitas Etika kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Lampiran 5

Output Hasil Validitas Produktivitas Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y Total
Y1	Pearson Correlation	1	.446*	.295	-.149	.264	.232	.549**
	Sig. (2-tailed)		.015	.121	.441	.166	.226	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.446*	1	.118	.051	.383*	.134	.593**
	Sig. (2-tailed)	.015		.543	.792	.040	.488	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.295	.118	1	.330	.376*	.268	.673**
	Sig. (2-tailed)	.121	.543		.080	.044	.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.149	.051	.330	1	.019	-.173	.316
	Sig. (2-tailed)	.441	.792	.080		.921	.370	.095
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.264	.383*	.376*	.019	1	.636**	.776**

	Sig. (2-tailed)	.166	.040	.044	.921		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.232	.134	.268	-.173	.636**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.226	.488	.159	.370	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.549**	.593**	.673**	.316	.776**	.618**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.095	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Output hasil validitas reliabilitas produktivitas karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

Lampiran 6

Data penelitian variabel keterampilan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1 Total
1	3	2	3	2	4	3	4	4	25
2	3	3	2	2	3	3	3	3	22
3	3	3	3	2	3	2	3	2	21
4	4	3	3	3	2	3	4	3	25
5	2	2	3	3	3	2	4	3	22
6	4	4	4	3	4	4	2	3	28
7	3	3	3	3	4	2	2	2	22
8	3	4	2	3	4	1	4	4	25
9	2	3	4	3	4	1	1	3	21
10	3	2	2	1	3	1	2	4	18
11	3	3	2	1	3	1	3	4	20
12	3	3	1	1	4	2	4	4	22
13	4	4	3	4	3	3	4	1	26

14	2	3	3	3	3	4	4	4	26
15	2	3	3	3	3	3	3	4	24
16	3	3	3	4	3	2	3	3	24
17	4	4	4	3	2	3	3	3	26
18	4	2	3	3	3	3	4	3	25
19	2	3	4	4	4	4	3	3	27
20	4	2	3	3	3	3	4	3	25
21	3	3	3	3	3	3	4	4	26
22	1	3	4	4	3	2	3	3	23
23	3	3	4	4	3	2	3	3	25
24	4	4	4	4	3	3	4	4	30
25	3	3	2	3	2	3	4	3	23
26	1	2	3	4	1	1	2	3	17
27	3	2	4	4	4	3	3	3	26
28	2	3	3	3	3	3	4	4	25
29	2	1	3	1	3	2	2	4	18
30	3	4	3	3	3	3	4	3	26
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	3	3	2	3	4	4	3	26

33	2	4	3	3	3	4	4	3	26
34	3	3	2	3	4	3	4	4	26
35	4	2	4	4	4	3	3	3	27
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	4	4	3	3	3	2	2	3	24
38	3	3	3	3	4	4	3	4	27
39	4	4	3	3	2	3	3	4	26
40	3	4	4	3	3	3	2	2	24
41	4	4	4	3	3	3	3	4	28
42	3	4	4	3	4	3	3	3	27
43	4	4	3	3	3	4	4	4	29
44	3	4	3	4	4	3	3	3	27
45	4	3	3	3	4	3	4	3	27
46	4	3	3	4	3	4	3	3	27
47	2	3	4	3	4	4	3	2	25
48	4	4	4	4	4	4	3	3	30
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	4	4	4	3	3	27
51	4	3	4	4	3	3	3	3	27

52	3	4	3	3	4	4	4	4	29
53	4	4	4	3	4	2	4	4	29
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	3	3	30
56	3	3	4	4	4	3	3	4	28
57	4	4	4	4	3	2	4	4	29
58	1	4	2	3	4	4	4	4	26
59	4	4	4	4	4	4	3	4	31
60	4	3	4	4	2	2	3	4	26
61	3	4	4	3	3	3	3	3	26
62	3	3	3	4	4	4	4	4	29
63	3	3	3	4	4	4	4	3	28

Data Penelitian Etika Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2 Total
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	32

4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	30
5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	32
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
7	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	2	2	4	3	2	1	2	2	3	1	22
10	2	3	4	4	2	3	4	3	1	3	29
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
12	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	33
13	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	32
14	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
16	2	3	3	2	1	3	3	3	4	4	28
17	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	35
18	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	33
19	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
20	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	29
21	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
22	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	29

23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
24	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
26	3	1	2	3	4	1	2	4	1	2	23
27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
29	1	3	2	1	4	3	2	1	3	3	23
30	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	35
31	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
32	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	33
33	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
35	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	30
36	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	32
37	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	35
38	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
39	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
41	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34

42	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
43	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
44	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
45	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
46	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
47	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
48	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	27
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	33
51	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
54	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
55	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	34
56	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
57	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	31
58	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
59	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
60	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37

61	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
62	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
63	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33

Data Penelitian Variabel Produktivitas Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y Total
1	4	4	4	3	4	4	23
2	2	3	2	2	2	3	14
3	3	4	3	4	4	3	21
4	3	4	4	3	4	3	21
5	4	4	3	3	2	2	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	3	3	3	21
8	4	4	4	4	3	4	23
9	2	2	3	4	3	3	17
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	4	3	3	4	21
12	4	4	4	2	4	4	22
13	4	4	2	2	3	4	19

14	3	3	4	3	4	4	21
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	4	3	3	2	1	16
17	3	3	3	2	2	4	17
18	3	3	4	3	3	4	20
19	3	3	3	3	4	4	20
20	3	3	3	2	3	4	18
21	4	4	1	2	3	3	17
22	3	4	3	3	3	3	19
23	4	4	3	3	3	3	20
24	3	4	3	4	4	4	22
25	4	4	4	3	3	3	21
26	3	1	3	4	1	1	13
27	4	4	4	2	4	3	21
28	4	3	4	3	3	4	21
29	4	2	3	1	4	4	18
30	3	3	4	3	4	4	21
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	3	3	3	2	18

33	3	3	3	3	4	4	20
34	3	3	3	4	2	4	19
35	3	3	3	4	4	4	21
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	4	4	3	3	20
38	4	4	3	2	3	3	19
39	3	4	4	4	3	3	21
40	4	3	2	4	4	3	20
41	4	4	4	4	3	4	23
42	4	4	3	4	4	3	22
43	4	3	4	3	3	4	21
44	3	3	3	4	4	4	21
45	4	4	3	3	3	3	20
46	4	3	3	4	3	3	20
47	4	4	4	4	3	3	22
48	3	3	3	4	4	2	19
49	4	4	4	4	4	4	24
50	3	3	3	4	4	4	21
51	3	3	4	4	3	3	20

52	2	2	2	3	3	3	15
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	3	3	2	3	3	18
55	4	3	3	3	3	3	19
56	3	4	3	3	4	4	21
57	3	3	4	4	3	4	21
58	3	3	4	4	4	4	22
59	2	3	3	3	4	4	19
60	4	4	4	4	4	3	23
61	3	3	3	3	3	3	18
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	3	3	4	4	4	22

Lampiran 7

Hasil SPSS Distribusi data responden

Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	45	71%

2	Perempuan	18	29%
	Jumlah	63	100%

Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20	5	8%
2	21-30	27	43%
3	31-40	22	35%
4	41-50	6	10%
5	51-60	3	4%
	Jumlah	63	100%

Lampiran 8

Hasil pengujian asumsi klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.11072424
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.084
	Negative		-.105
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-tailed)			.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

IAIN
PONOROGO

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.102	2.624		3.849	.000		
	X1	.029	.099	.040	.295	.769	.715	1.398
	X2	.278	.085	.441	3.259	.002	.715	1.398

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.285	1.735		.741	.462
	X1	-.009	.066	-.021	-.140	.889
	X2	.016	.056	.043	.280	.780

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.556 ^a	.309	.194	1.290	1.932

Uji Linieritas

Linieritas Keterampilan

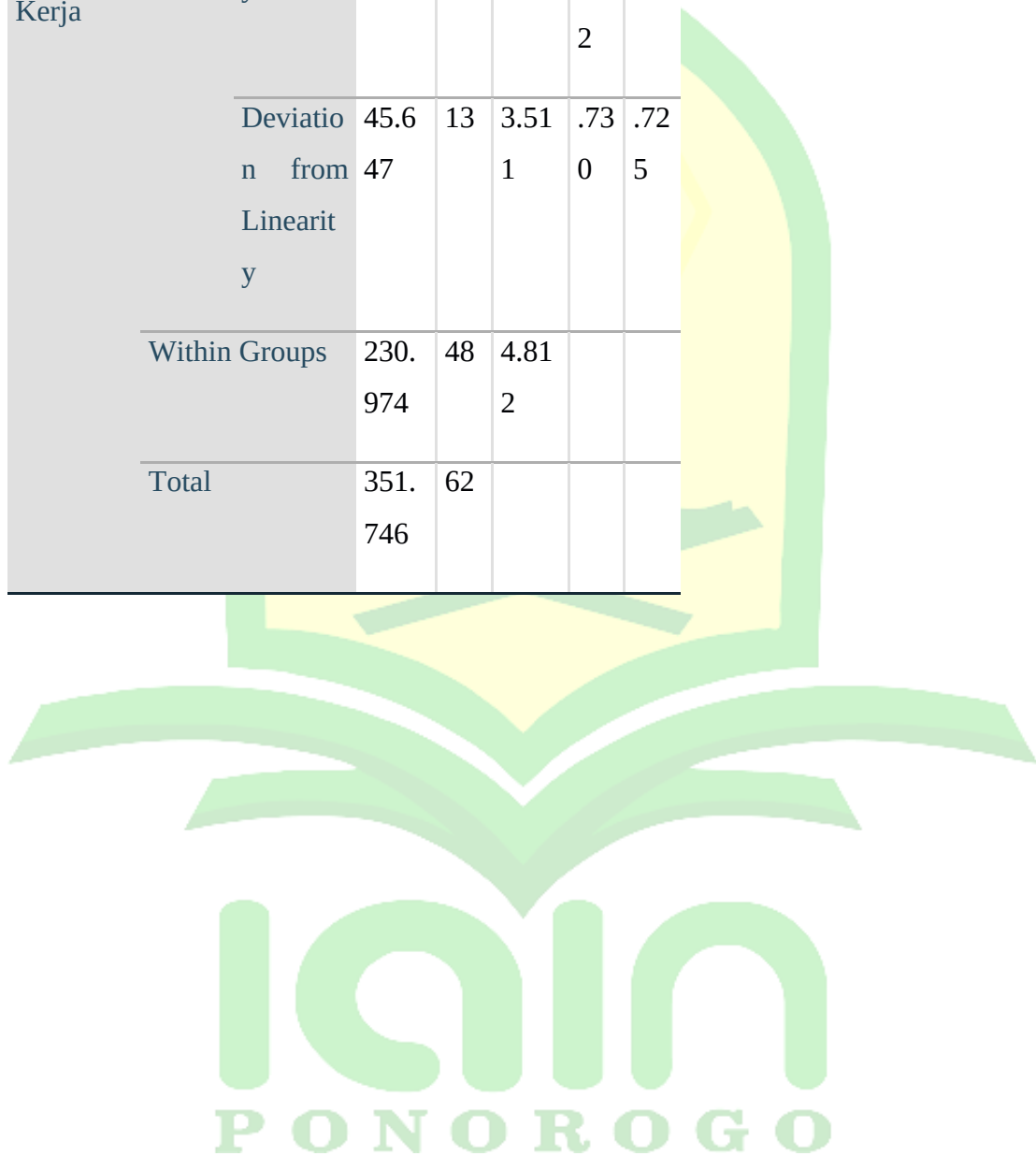
ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Keterampilan	Deviation from Linearity	94.823	13	7.294	1.520	.145

Linieritas etika kerja

ANOVA Table

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Produktivitas	Betwe	(Combin	120.	14	8.62	1.7	.06
	en	ed)	772		7	93	8
Karyawan * Etika s	Group						
Kerja		Linearit	75.1	1	75.1	15.	.00
		y	25		25	61	0
						2	
		Deviatio	45.6	13	3.51	.73	.72
		n from	47		1	0	5
		Linearit					
		y					
		Within Groups	230.	48	4.81		
			974		2		
		Total	351.	62			
			746				



Lampiran 9

Hasil Output regresi linier sederhana

Keterampilan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Coefisients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.856	2.347		6.330
	Keterampilan	.202	.090	.275	2.236

Koefisien antara keterampilan dan produktivitas karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.275 ^a	.076	.061	2.30858

a. Predictors: (Constant), Keterampilan

Etika kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.412	2.386		4.364	.000

Etika Kerja	.292	.072	.462	4.070	.000
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Koefisien determinan antara etika kerja dan produktivitas karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.201	2.12950

Lampiran 10

Hasil output regresi linier berganda

Model Regresi

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.102	2.624		3.849	.000
	Keterampilan	.029	.099	.040	.295	.769
	Etika Kerja	.278	.085	.441	3.259	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.526	2	37.763	8.203	.001 ^b
	Residual	276.220	60	4.604		
	Total	351.746	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Keterampilan

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.102	2.624		3.849	.000
	Keterampilan	.029	.099	.040	.295	.769
	Etika Kerja	.278	.085	.441	3.259	.002

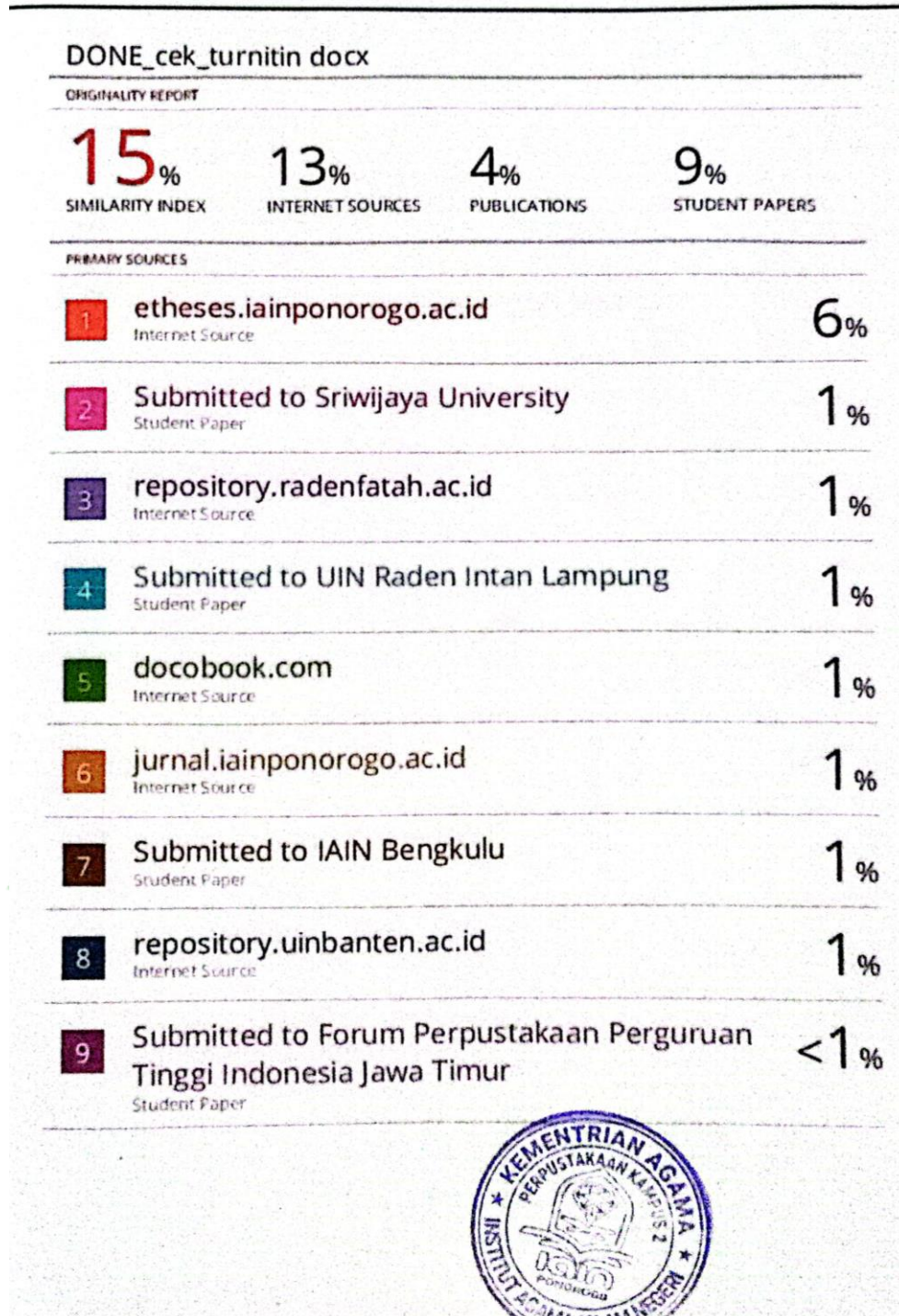
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Koefisien determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.189	2.14561

Lampiran 11 Cek Turnitin



10	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
11	123dok.com Internet Source	<1 %
12	Submitted to IAIN Kediri Student Paper	<1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
15	id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
18	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
20	id.scribd.com Internet Source	<1 %

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

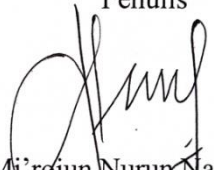
1. Nama Lengkap : Mi'rojuna Nurun Nadziroh
2. Tempat & Tgl. Lahir : Magetan, 03 September 2001
3. Alamat Rumah : Ds. Giripurno 15/05 Kawedanan Magetan
4. No. Hp : 085816408874
5. E-mail : nurunnadziroh123@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. RA Nur Suhada' (2006-2007)
2. MI Giripurno (2007-2013)
3. Mts Bani 'Ali Mursyad Banaran (2013-2016)
4. SMK PSM 2 Kawedanan (2016-2019)



Ponorogo, 16 Maret 2023
Penulis


Mi'rojuna Nurun Nadziroh
NIM. 401190277