

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika
Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
(Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur)**

Rizki Sintia Putri

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
sintiaputri091@gmail.com

Akhmad Nur Zaroni

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
a.zaroni@yahoo.com

Anwaril Hamidy

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
anwarilhamidyiainsmd@gmail.com

Muhammad Hasbi

Universitas Islam negeri Sultan Aji Muhammad Idris
muhammadhasbibpp@gmail.com

Abstract

Productivity is a measure that is often used to determine the effectiveness of an organization or agency. The high or low productivity of an organization or agency is seen from the results achieved (output) with the inputs used, meaning that there is an increase in efficiency (time-material-labor), and the work system or work system. workforce skills. However, if the work efficiency of employees does not increase, the organization or agency will not be able to develop. One measure of the success of the DPMPTSP of East Kalimantan Province in an effort to achieve its goals is the increase in employee work productivity which directly impacts the progress or development of the DPMPTSP of East Kalimantan Province. Achieving a level of productivity is certainly influenced by various factors, interesting things to note are about job training, job placement and Islamic work ethics. This study aims to determine the effect of job training, job placement, and Islamic work ethic on employee productivity at DPMPTSP East Kalimantan Province. This type of research is a quantitative research method. This research is a survey research in which the population data are all of the employees of the DPMPTSP of East Kalimantan Province who are Muslim with a total of 48 people. The sample used in this study is saturated sampling. The data collection technique used a questionnaire. Technical analysis of the data used is multiple linear regression analysis using SPSS type 21 For Windows. The results of this study indicate that the job training variable has a significant effect on work productivity because it has a t_{count} 2.602 > t_{table} 2.059. While the variable of work position placement has no significant effect on work productivity because it has a sig value. of 0.306 > 0.05 and the value of t_{count} -1.045 < t_{table} 2.059. And the Islamic work ethic variable has no significant effect on work productivity because it has a sig value. 0.175 > 0.05 and t_{count} of 1.412 < t_{table} 2.059. Job training, job placement and Islamic work ethic simultaneously have a significant effect on work productivity because the level of significant value of job training, job placement and Islamic work ethic is 0.021 < 0.05 or F_{count} 3.858 > F_{table} 2.93. The

coefficient of determination shows that the three independent variables have an effect of 22.8% on the dependent variable while the side of 77.2% is influenced by other variables that are not used in this study.

Keywords: job training, job placement, Islamic work ethic, and work productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas suatu organisasi ataupun instansi. Jika efisiensi kerja pegawai tidak meningkat maka organisasi ataupun instansi tidak akan bisa berkembang. Tingkat pencapaian produktivitas kerja pegawai dalam berbagai organisasi ataupun instansi masih dianggap sebagai masalah yang sangat perlu dikaji. Dikarenakan dengan adanya pengkajian tingkatan produktivitas kerja pegawai tersebut, maka dapat diketahui bagaimana perlakuan dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai prinsip efektivitas dan efisiensi. Sebab setiap organisasi ataupun instansi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap SDM yang dimilikinya untuk meraih produktivitas kerja pegawainya (Tommi Setyo, 2020). Hal yang menarik untuk diperhatikan atau dikaji yaitu pelatihan kerja, penempatan posisi kerja dan etika kerja Islam.

Pelatihan kerja merupakan proses dimana orang (pegawai) mendapatkan keahlian untuk menunjang pekerjaan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan organisasi ataupun instansi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dimana hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabu Dimas & Daslan Simanjuntak tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara (Prabu Dimas & Daslan, 2017).

Penempatan merupakan proses kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer SDM dalam suatu organisasi ataupun instansi guna memastikan letak serta posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Diperlukan perencanaan yang tepat dalam menempatkan pegawai pada suatu organisasi ataupun instansi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Masayu Endang & Deddy Dariansyah tentang Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan (Masayu Endang & Deddy, 2017).

Etika kerja Islam merupakan karakter serta kelaziman insan yang berafiliasi menggunakan kerja, yang terpancar dari sistem keimanan/akidah Islam yang menggambarkan sikap hidup fundamental terhadapnya. Seorang muslim dituntut oleh iman-nya untuk menjadi seorang yang saleh serta bermoral, jujur, cerdas, cakap, pintar, teliti, aktif, giat, tekun, serta bertekad bekerja sebaik untuk membuat pekerjaan yang lebih baik. Sehingga hal tersebut apabila dilaksanakan dengan baik dan benar serta dilaksanakan secara terus menerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pegawainya menjadi meningkat. Hal tersebut didukung oleh penelitian Farisul Adab dan Wahibur Rokhman tentang Pengaruh Etika Kerja

Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karya dan Produktivitas (Faisal Adab & Wahibur, 2015).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur, merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang penanaman modal dan di bidang teknis atau sektoral lainnya, serta percepatan pelayanan perizinan dan non perizinan untuk memulai usaha. Dalam pelatihan peningkatan kompetensi kerjanya, DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur melakukan pelatihan kerja atas perintah dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Yang mana dalam pelaksanaan pelatihan kerja tersebut dilakukan oleh bidang atau divisi masing-masing dengan melibatkan personil didalamnya. Selain itu upaya yang dilakukan DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya melalui penempatan posisi pegawai sesuai dengan latar belakang ilmunya, kemudian ditempatkan sesuai keahlian dan kompetensinya. Mayoritas pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan adalah beragama Islam. Berkaitan dengan penerapan etika kerja Islam, DPMPTSP Provinsi Kalimantan itu sendiri belum melakukan penerapan etika kerja Islam secara terstruktur terhadap pegawainya, namun diasumsikan bahwa pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur dalam bentuk pemahaman terhadap tugas dan pekerjaannya dilakukan dengan nilai-nilai Islam yang pegawai terapkan mandiri ketika bekerja. Sehingga hal tersebut apabila dilaksanakan dengan baik dan benar serta dilaksanakan secara terus menerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pegawainya menjadi meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja, penempatan posisi kerja dan etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini diharapkan menjadi umpan balik bagi DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur dalam upaya-upaya yang dilakukannya untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar mampu meningkatkan pelayanan, pembentukan dan penerapatan etika kerja dalam pandang Islam serta kedepannya DPMPTSP semakin berkembang dalam meningkatkan inovasi-inovasi baru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Seorang pegawai bisa dikatakan produktif apabila sanggup menciptakan barang/jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang ringkas serta tepat. Menurut Payaman Simanjuntak produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh aspek mutu serta keahlian fisik pegawai, fasilitas pendukung serta supra sarana. (Taliziduhu Ndraha, 1999).

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah pendidikan jangka pendek yang umumnya lebih menekankan pada praktikan yang berguna untuk menaikkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Serta untuk

meningkatkan kemampuan kerja peserta (pegawai) pada bidang pekerjaan eksklusif guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. (Budiyono Saputro, 2017).

3. Penempatan Posisi Kerja

Penempatan adalah proses pemberian tugas kepada pegawai pada tugas/jabatan baru ataupun jabatan yang berbeda, guna memilih posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya supaya bisa melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif serta efisien. (Anwar Prabu, 2002).

4. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. dimana seorang bekerja tidak hanya memperoleh kegiatan pada dunia atau bersifat duniawi namun pula bisa dikatakan ibadah untuk memperoleh pahala ketika bekerja sesuai menggunakan prinsip Islam. Sehingga pekerjaan pun dapat dilaksanakan dengan baik. (Ahmad Janan, 2004).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Penelitian ini tergolong dalam penelitian survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Biasanya, penafsiran survei dibatasi pada informasi yang dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili segala populasi. Sehingga penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi serta memakai kuesioner selaku perlengkapan pengumpul informasi yang pokok (Masri & Soffian, 2003). Dalam Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur yang beragama Islam dengan jumlah 48 orang. Sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dikarenakan populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai objek responden data (Sugiyono, 2015). Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diambil oleh peneliti dengan cara mengajukan kuesioner secara tertulis kepada pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan data sekunder adalah pendukung informasi dari data primer yang telah diperoleh. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu, buku, artikel, jurnal dan data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya pernyataan suatu kuesioner. Jika pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan isi kuesioner yang akan diukur, maka angket

tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini jumlah responden (N) sebanyak 30 responden dengan α 0,05 maka pada tabel distribusi r tabel adalah sebesar 0,361. Berdasarkan pada tabel I, II, III, dan IV dibawah ini maka dapat diketahui bahwa pada uji validitas semua indikator pernyataan dinyatakan valid, sebab nilai r hitung > nilai r table.

Uji reabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel V dibawah ini. Dimana didalamnya dapat dilihat bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, penempatan posisi kerja, etika kerja Islam dan produktivitas kerja telah diuji benar-benar reliable atau handal untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai corrected item-total correlation untuk masing-masing butir dalam pengolahan IBM SPSS Statistic 21 adalah:

Tabel I
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Peningkatan Pengetahuan	X1.1	0,715	0,361	Valid
	X1.2	0,845	0,361	Valid
Peningkatan Keterampilan	X1.3	0,667	0,361	Valid
	X1.4	0,667	0,361	Valid
Peningkatan Sikap-Sikap Kerja	X1.5	0,755	0,361	Valid
	X1.6	0,715	0,361	Valid
Hasil	X1.7	0,816	0,361	Valid
	X1.8	0,652	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel II
Hasil Uji Validitas Penempatan Posisi Kerja (X2)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0,469	0,361	Valid
	X1.2	0,650	0,361	Valid
Pengetahuan Kerja	X1.3	0,771	0,361	Valid
	X1.4	0,816	0,361	Valid
Keterampilan Kerja	X1.5	0,806	0,361	Valid
	X1.6	0,760	0,361	Valid
Pengalaman Kerja	X1.7	0,738	0,361	Valid
	X1.8	0,783	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel III
Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X3)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Perceived Works As</i>	X1.1	0,809	0,361	Valid

<i>Worship</i>	X1.2	0,684	0,361	Valid
<i>Effort</i>	X1.3	0,829	0,361	Valid
	X1.4	0,903	0,361	Valid
<i>Cooperation (Bekerja Sama)</i>	X1.5	0,839	0,361	Valid
	X1.6	0,839	0,361	Valid
<i>Moral Responsibility (Tanggungjawab Moral)</i>	X1.7	0,858	0,361	Valid
	X1.8	0,819	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel IV
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan	Y1	0,847	0,361	Valid
	Y2	0,843	0,361	Valid
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	Y3	0,894	0,361	Valid
	Y4	0,848	0,361	Valid
Semangat Bekerja	Y5	0,777	0,361	Valid
	Y6	0,761	0,361	Valid
Pengembangan Diri	Y7	0,510	0,361	Valid
	Y8	0,806	0,361	Valid
Mutu	Y9	0,546	0,361	Valid
	Y10	0,551	0,361	Valid
Efisiensi	Y11	0,518	0,361	Valid
	Y12	0,610	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel V
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	No of Item	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.869	8	0.60	Reliabel
Penempatan Posisi Kerja (X2)	0.869	8	0.60	Reliabel
Etika Kerja Islam (X3)	0.921	8	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja Islam (Y)	0.900	12	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,412 dimana nilai

tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel VI
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	,887
Asymp. Sig. (2-tailed)	,412

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2021

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dimana nilai *tolerance* harus mendekati 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel VII bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk pelatihan kerja sebesar 0,963, penempatan posisi kerja sebesar 0,662, dan etika kerja Islam sebesar 0,683. Sedangkan nilai VIF variabel pelatihan kerja sebesar 1,038, penempatan posisi kerja sebesar 1,510 dan etika kerja Islam sebesar 1,46 kurang dari 10. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel VII
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,963	1,038
	Penempatan Posisi Kerja	,662	1,510
	Etika Kerja Islam	,683	1,464

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Metode yang dilakukan dalam penelitian adalah menggunakan uji glejser dengan nilai *Cronbach Alpha* kurang dari atau sama dengan 0,05. Pada tabel VIII dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan kerja, penempatan posisi kerja dan etika kerja Islam

memiliki nilai signifikasinya lebih dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel VIII
Hasil Uji Glejser
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,401	8,279		,048	,962
	Pelatihan Kerja (X1)	,239	,187	,242	1,278	,213
	Penempatan Posisi Kerja (X2)	-,259	,194	-,306	-1,338	,193
	Etika Kerja Islam (X3)	,127	,184	,155	,688	,497

a. Dependent Variable: Abs_Res
Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

d. Uji Linieritas

Uji linearitas dapat diketahui dari nilai sig. *Deviation From Linearity* pelatihan kerja (X1) 0,140 > 0,05, penempatan posisi kerja (X2) 0,247 > 0,05, dan etika kerja Islam (X3) 0,525 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IX
Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

Variabel	Dev.From Linearity		Keterangan
	F	Sig	
Pelatihan Kerja (X1)	1,800	0,140	Linier
Penempatan Posisi Kerja (X2)	1,422	0,247	Linier
Etika Kerja Islam (X3)	0,859	0,525	Linier

Sumber: Data Primer diolah, 2021

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi linier terdapat kolerasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokolerasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW-test). Dapat dilihat dari tabel X dibawah ini diketahui: nilai DW sebesar 2,621 yang lebih dari dU (1,6498) dan kurang dari 4-DU (2,3502), atau: $DU < d < 4-DU$ ($1,6498 < 2,621 < 2,3502$). Maka kesimpulannya tidak terdapat autokorelasi

Tabel X
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,218 ^a	,047	-,062	5,591	2,621

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel XI
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,088	11,548		2,346	,027
	PELATIHAN KERJA X1	,711	,273	,461	2,602	,015
	PENEMPATAN POSISI KERJA X2	-,254	,243	-,179	-1,045	,306
	ETIKA KERJA ISLAM X3	,329	,233	,243	1,412	,170

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA Y

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel XI diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,088 + 0,711 X_1 - 0,254 X_2 + 0,329 X_3 + \mu$$

Dari data persamaan regresi diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 27,088. Artinya jika variabel pelatihan kerja (X1), penempatan posisi kerja (X2), dan etika kerja Islam (X3) dianggap dalam posisi stabil dan konstan, maka skor produktivitas kerja (Y) sebesar 27,088.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,711 yang berarti jika skor pelatihan kerja naik satu satuan, maka skor produktivitas kerja naik 0,711 satuan dengan asumsi X2 dan X3 konsisten/tetap.
- Koefisien regresi X2 sebesar -0,254 yang berarti jika skor penempatan posisi kerja naik satu satuan, maka skor produktivitas kerja (Y) turun sebesar 0,254 dengan asumsi X1 dan X3 konsisten/tetap.

- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,329 yang berarti jika skor etika kerja Islam (X3) naik satu satuan, maka skor produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0,329 satuan dengan asumsi X1 dan X2 konsisten/tetap.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel XII dibawah, diketahui nilai *R Square* atau Koefisien determinasi sebesar 0,228 atau sebesar 22,8% . Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh antara pelatihan kerja (X1), penempatan posisi kerja (X2) dan etika kerja Islam (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 22,8% , sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel XII
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,228	4,248

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM X3, PENEMPATAN POSISI KERJA X2, PELATIHAN KERJA X1

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA Y

Sumber: Data Primer diolah, 2021

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah dari masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, maka digunakan ketentuan derajat keabsahan dengan nilai α (5%). Berikut adalah hasil uji t berdasarkan tabel XI:

- Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terhadap variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,602 dengan t_{tabel} senilai = $n-k-1$ ($30-4-1 = 25$) dengan derajat keabsahan 5% adalah sebesar 2,059. Jadi nilai t_{hitung} $2,602 > t_{tabel}$ 2,059 dan nilai sig. sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur.
- Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terhadap variabel penempatan posisi kerja (X2) diperoleh t_{hitung} -1,045 dengan t_{tabel} senilai = $n-k-1$ ($30-4-1 = 25$) dengan derajat keabsahan 5% adalah sebesar 2,059. jadi nilai t_{hitung} $-1,045 < t_{tabel}$ 2,059 dan nilai sig. sebesar $0,306 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya penempatan posisi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur.
- Berdasarkan uji yang dilakukan terhadap variabel etika kerja Islam (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,412 dengan t_{tabel} senilai = $n-k-1$ ($30-4-1 = 25$) dengan derajat keabsahan 5% adalah sebesar 2,059. Jadi nilai t_{hitung} $1,412 < t_{tabel}$ 2,059 dan nilai sig. $0,175 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya etika kerja Islam (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur.

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai sig, dimana jika nilai sig. dibawah 0.05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel XIII
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,856	3	69,619	3,858	,021 ^b
	Residual	469,144	26	18,044		
	Total	678,000	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA Y

b. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM X3, PENEMPATAN POSISI KERJA X2, PELATIHAN KERJA X1

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel XIII di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,858 dan nilai sig. 0,021. Dengan probabilitas sebesar 0,05, $df = 29$ maka nilai F_{tabel} yang didapat sebesar 2,93. Maka sig. $0,021 < 0,05$ dan $F_{hitung} 3,858 > F_{tabel} 2,93$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1), penempatan posisi kerja (X2), dan etika kerja Islam (X3) secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja (Y).

7. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini didasarkan nilai sig. sebesar 0,015 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian terlihat adanya pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti pelatihan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja. Karena pelatihan berhubungan dengan keterampilan dan keahlian pegawai guna melakukan pekerjaan disaat ini, menjadikan pegawai memiliki orientasi serta membantu pegawai untuk mencapai keterampilan dan keahlian pegawai hingga melahirkan suatu produktivitas kerja pegawai yang dapat mewujudkan visi dan misi organisasi (Edi Sutrisno, 2009)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Fathoni Rodli dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,431 > t_{tabel} 1,67469$ dan nilai sig. 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Akhmad Fathoni, 2019). Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Pungky Sambur, Lisbeth Mananeke, dan Rita N Taroreh yang

menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Pungki Sambur, dkk, 2017).

2. Pengaruh Penempatan Posisi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel penempatan posisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. sebesar $0,306 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti koefisien penempatan posisi kerja adalah tidak teruji signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan posisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Diduga dalam hal merekrut pegawai, DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur tidak begitu memperhatikan kriteria khusus yang menonjol pada pegawainya dalam menempatkan tempat yang cocok dengan kemauan pegawai serta instansi supaya bisa mempengaruhi jumlah serta mutu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ini menggambarkan suatu hal yang mesti lebih diperhatikan oleh DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur dalam penempatan posisi kerja pegawainya, sebab menurut S. P Hasibuan menegaskan kalau hendaklah mencermati: “*asas penempatan orang-orang yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau the right man in the right place and the right man behind the right job*”(Melayu S.P, 2001).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pungki Sambur, Lisbeth Mananeke, dan Rita N Taroreh dengan hasil $t_{hitung} 1,006 < t_{tabel} 1,996$ dan nilai sig. $0,318$ lebih besar $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel penempatan posisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Pungki Sambur, dkk, 2017). Namun hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masayu Endang Apriyanti dan Dedy Dariansyah yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan penempatan pegawai terhadap produktivitas (Masayu Endang, 2017).

3. Pengaruh Etika Kerja Islam (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,175$ lebih besar $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti etika kerja Islam tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja artinya ada pengaruh dari variabel indikator lain yang mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Beberapa pegawai bahkan pimpinan/atasan belum menyadari bahwa etika kerja Islam juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga mereka tidak menerapkan sepenuhnya etika kerja Islam. Padahal etika kerja Islam merupakan nilai-nilai guna membentuk kepribadian seseorang baik dalam bekerja yang

dianjurkan oleh Islam dan pula menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan yang seimbang di dunia dan akhirat. Dan DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur ini bukan merupakan instansi yang berada dibawah naungan Kementrian Agama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Novia PC dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,95 lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Dewi Novia, 2016). Namun hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisul Adab dan Wahibur Rokhman dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktivitas (Faisul Abad & Wahibur, 2015).

4. Pelatihan Kerja (X1), Penempatan Posisi Kerja dan Etika Kerja Islam (X3) Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Peoduktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada tabel ANOVA, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja, penempatan posisi kerja dan etika kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat dengan nilai $F_{hitung} 3,858 > F_{tabel} 2,93$ dan nilai sig. $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, penempatan posisi kerja, dan etika kerja Islam berpegaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan apabila pelatihan kerja (X1) sering diadakan oleh DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur pada pegawainya, maka produktivitas kerja pegawainya juga akan meningkat. Karena pelatihan kerja diperlukan untuk menciptakan pegawai yang disiplin, berkualitas, dan meningkatkan keterampilan serta keahlian pegawai sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pada variabel penempatan posisi kerja (X2) yang terdiri pada pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan yang artinya indikator-indikator tersebut tidak mempengaruhi atasan atau pimpinan dalam menempatkan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Diduga dalam hal merekrut pegawai, DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur tidak terlalu memperhatikan kriteria khusus yang menonjol pada pegawainya, sehingga semua kalangan yang tidak memiliki keahlian khusus atau prestasi kerja yang bagus dapat masuk dan ditepatkan sesuai dengan apa yang pegawai bisa. Jadi menempatkan pegawai tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan instansi. Pada variabel etika kerja Islam (X3) yang terdiri pada *perceived works as worship* (pekerjaan sebagai ibadah), *effort* (usaha), *cooperation* (bekerja sama), dan *moral responsibility* (tanggungjawab moral) tidak berpengaruh signifikan yang artinya indikator-indikator tersebut tidak mempengaruhi pegawai dalam peningkatkan produktivitas kerja, melainkan banyak indikator lain yang

dapat mempengaruhi produktivitas kerja selain etika kerja Islam misalnya, sikap kerja, hubungan antara pegawai dan atasan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan lain-lain.

Angka *R Square* atau Koefisien determinasi sebesar 0,228 atau sebesar 22,8%. Hasil perhitungan statistik menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen dapat dijelaskan oleh data variabel independen. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh antara pelatihan kerja (X1), penempatan posisi kerja (X2) dan etika kerja Islam (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 22,8%, sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Penempatan Posisi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Etika Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja, dan Etika Kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Saran

Bedasarkan kesimpulan penelitian diatas, adapun saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen yang selain penelitian ini dan menggunakan teori lainnya yang memungkinkan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini diharapkan agar penelitian selanjutnya hasilnya lebih signifikan dan sempurna.
2. Jika penyebaran kuesioner masih dalam situasi saat pandemi covid-19 dan dilakukan secara langsung (*door to door*) maka lebih memperbanyak sampel dan dikontrol kembali agar meminimalisir adanya kesioner yang tidak kembali atau jumlahnya kurang sesuai keinginan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, Asmadi. *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Asfudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Badri, Sutrisno. *Metode Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2012.
- Bungin, H. M. Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana, 2005.

- Hafiddun, Didin, dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik. Cet 1*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hasan, Ali Hasan. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas/P-05*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Khayyath, Abdul Aziz Al. *Etika Bekerja Dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020.
- Saihudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Saputro, Budiyo. *Manajemen Penelitian Pengembangan (Research & Development) Bagi penyusun Tesis dan Disertai*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2017.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Setiawan, Rony, dan Nana Dara Priatna, *Pengantar Statistik*. Yogyakarta: Graham Ilmu, 2005.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju, 2003.
- Siregar, Robert Tua, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Subanti, Sri, dan Arif Rahman Hakim. *Ekonometri*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Sudaryo, Yoyo, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabrta, 2015.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabrta, 2015.

- Sujarweni, V. Wiratna. *Eviews Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi, Cet I*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sunyoto, Danang. *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Sutriano, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Dimas, Prabu, dan Daslan Simanjuntak. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kec. Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara", dalam *Jurnal Ecobisma* no.2, vol. 4, 2017.
- Endang, Masayu, dan Dedy Dariansyah. "Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan", dalam *Jurnal LPPM Universitas Indraprasta PGRI*, 2017.
- Khalifah, Nur & Zainal Ilmi. "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda)", dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman* No. 4, Vol. 4, 2019.
- Nya Din, Siska, Tjut & Jacky S.B Sumarauw. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM. Sampoerna. TBK", dalam *Jurnal EMBA* No. 4 Vol. 6, 2018.
- Panggonti, Yun Irma Muliani, Andi Syarifuddin, dan Nurdam Buhaerah, "Analisis Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara", dalam *MM Journal* No. 2, Vo. 1, 2019.
- Pramono, Setyo Tommy. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Produktivitas Karyawan", dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* No. 6, Vol. 1, 2020.
- Rismayadi, Budi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan", dalam *Jurnal Manajemen & Bisnis* No. 1, Vol. 1, 2015.
- Rodli, Ahmad Fathoni. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja", dalam *Jurnal Ecopreneur*.12 No. 2, Vol. 2, 2019
- Sirajuddin, Betri, dan Fadel Mitra Muhakko. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang", dalam *Jurnal I-Economic* No. 2, Vol. 2, 2016.
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias", dalam *Jurnal Warta* Edisi: 60, ISSN : 1829-7463, 2019.