

# **PENGARUH ETIKA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ESA MEGA JAYA**

**Hery Dia Anata Batubara**  
[anata.batubara@gmail.com](mailto:anata.batubara@gmail.com)

**Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Esa Mega Jaya dan untuk mengetahui pengaruh etika dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Esa Mega Jaya. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis dan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Populasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Esa Mega Jaya yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner, wawancara, dan observasi. Model analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), Uji f (simultan), dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa nilai koefisien beta pada variabel etika (X1) adalah sebesar 0,781, artinya setiap perubahan variabel etika (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,781. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,274, artinya setiap perubahan variabel pelatihan kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,274, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan hasil statistik uji t (parsial) untuk variabel etika (X1) diperoleh nilai thitung > nilai ttabel ( $7.876 > 2.037$ ). Selanjutnya juga diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan hasil statistik uji t (parsial) untuk variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai thitung > nilai ttabel ( $2.440 > 2.037$ ). Secara simultan diperoleh bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara antara etika dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan perolehan nilai Fhitung > nilai Ftabel ( $99.012 > 3.290$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa kinerja karyawan pada CV. Esa Mega Jaya dipengaruhi oleh etika dan pelatihan kerja sebesar 85,2%, sedangkan sisanya sebesar 14,8% ( $100\% - 85,2\% = 14,8\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Etika, Pelatihan kerja, Kinerja Karyawan, CV. Esa Mega Jaya**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehari-hari karena manajemen berperan penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan

usaha organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh sumber daya manusia agar bertindak secara efektif dan efisien. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus

berkembang. Hal ini dibutuhkan agar organisasi agar tetap menjamin eksistensi sehingga tetap efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya.

Handoko (2008:18) berpendapat bahwa sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, dimana orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Karena bentuk organisasi apapun yang didirikan pasti memerlukan sumber daya manusia dalam membantu mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Dalam suatu organisasi baik apapun itu peran bagian *human resource* menjadi penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga kerja yang berkualitas. Karena itu bagian sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.

Dalam menjalankan kegiatan kerjanya, suatu organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etika yang baik, kreatifitas tinggi, bakat, serta tenaga untuk menunjang kinerja yang optimal. Pengelolaan kinerja sumber daya manusia dapat berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja sumber daya manusia harus disikapi sebagai salah satu fenomena dan perilaku dari sumber daya manusia yang penting dalam kelangsungan hidup organisasi, kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan bagi organisasi yang bersangkutan. Karena pada dasarnya kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral dan etika organisasi.

Ernawan (2011:102) menjelaskan bahwa etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu

hukum. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Harus diakui bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kontribusi sumber daya manusia pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Agar tetap survive dalam ketidakpastian lingkungan sekarang ini, organisasi harus mampu menciptakan kondisi fleksibel dan inovatif dengan terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja sumber daya manusia perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada sumber daya manusia atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga organisasi dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku sumber daya manusianya. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*. Munandar (2008:287) juga berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau sumber daya manusia, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang didalam suatu oleh organisasi disebabkan dari berbagai faktor, diantara faktor

tersebut dapat berdampak pada kinerja yang baik atau kinerja yang memburuk. Etika kerja, merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak pada kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi. Menurut Andrew (2002:176) etika merupakan penerapan perilaku baik dari individu kepada lingkungan berupa hubungan sosial yang baik dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan norma, aturan dan budaya yang berlaku pada lingkungan masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang memiliki etika kerja yang baik merupakan harapan bagi setiap organisasi untuk menunjang kinerja. Karena etika merupakan salah satu penilaian yang sangat diperhatikan bagi sumber daya manusia didalam organisasi. Tampubolon (2014:56) menjelaskan secara rinci tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya karena adanya motivasi, faktor individu, faktor kemampuan, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Etika sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah etika kerja. Etika kerja ini berbentuk etika kerja dengan atasan, etika kerja dengan klien, etika kerja antar sesama sumber daya manusia, etika kerja dengan bawahan dan etika kerja lain yang sesuai dengan norma atau nilai yang telah ada pada organisasi. Etika kerja yang telah ditentukan, apabila dilanggar maka sumber daya manusia akan memperoleh sanksi tegas dari organisasi. Pihak manajemen organisasi harus memberikan sanksi tegas, karena dengan sanksi yang diberikan kepada sumber daya manusia yang melanggar etika kerja yang telah ditentukan akan membuat jera mereka. Seorang sumber daya manusia yang memiliki etika kerja tinggi akan menjalankan rutinitasnya dengan tidak bosan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya adanya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, sehingga sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi yang akan turut serta memberikan masukan ide di tempat bekerja

Selain etika kerja, pelatihan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Fajar (2013:100) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada sumber daya manusia agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Alasan diterapkannya pelatihan bagi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki produktifitas, serta menyesuaikan dengan peraturan yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki organisasi harus selalu dikembangkan melalui pelatihan.

Sebuah organisasi akan semakin maju dan berkembang jika memiliki sumber daya manusia yang cakap, terampil guna mewujudkan visi dan misi yang telah direncanakan. Oleh karena, itu pelatihan menjadi sangat penting diprogramkan dan diimplementasikan guna membuka wawasan, pengetahuan, pemahaman dan menambah skill individu akan apa yang akan mereka kerjakan. Pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki performa sumber daya manusia pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya.

Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu mereka untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar mereka tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan akan membantu sumber daya manusia untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Etika Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Esa Mega Jaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Esa Mega Jaya baik secara parsial maupun secara simultan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:8). Pada penelitian ini populasi dan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan CV. Esa Mega Jaya yang berjumlah 35 orang.

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Metode analisis regresi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (etika dan pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS 18 for Windows. Dalam analisis regresi ada 3 (tiga) jenis kriteria ketepatan yang harus dilakukan yaitu uji Signifikan Serempak (Uji-F) untuk menunjukkan apakah ada pengaruh variabel bebas yaitu etika dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, Uji Signifikansi Parsial (Uji-T) untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, dan

Pengujian Goodness of Fit ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

CV. Esa Mega Jaya adalah suatu bentuk perusahaan perdagangan umum dan jasa yang dipersiapkan secara professional dengan di dukung tenaga ahli yang mampu menghasilkan kualitas terbaik yang dapat kami berikan. Didirikan pada tanggal 11 April 2011, dan memulai bisnis dalam bidang perdagangan barang dan jasa. Seiring dengan perkembangan Pembangunan di negara dan atas upaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi serta menyambut pasar bebas (Free Trade) yang selama ini menjadi trend di dunia bisnis, Perusahaan ini berkembang sampai saat ini dan fokus pada 3 (tiga) produk yaitu general supply division, pusatac.com, dan alat3.com. Dibentuk dengan menggunakan segala macam perangkat ketentuan dan berbagai persiapan yang matang, teratur dan terkoordinasi, menjadikan CV. Esa Mega Jaya handal dan profesional dalam bidangnya.

Berdasarkan data dari kuisioner yang telah disebarkan maka dapat ditarik beberapa gambaran mengenai identitas responden yang diteliti, data yang menyangkut identitas responden Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 12 responden atau sebesar 34,3%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 4 responden atau sebesar 11,4%, dan responden yang berpendidikan Sarjana berjumlah 19 responden atau sebesar 53,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki pendidikan sarjana yaitu sebesar 53,3%.

Responden penelitian ditinjau dari usia responden penelitian yang memiliki usia antara 20 – 30 tahun berjumlah sebanyak 9 responden atau sebesar 25,7%, responden yang berusia antara 31 - 41 tahun berjumlah sebanyak 15 responden atau sebesar 42,9%, responden yang berusia 42 – 51 tahun berjumlah sebanyak 8 responden atau 22,9% dan responden berusia diatas 52 tahun berjumlah sebanyak 3 responden atau 8,6%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden penelitian ini berusia 31 – 41 yaitu sebesar 42,9%. Responden penelitian yang telah bekerja dibawah 3 tahun berjumlah sebanyak 10 responden atau sebesar 28,6%, responden yang telah bekerja 4 – 6 tahun berjumlah sebanyak 12 responden atau sebesar 34,3%, responden yang telah bekerja diatas 7 tahun berjumlah sebanyak 8 responden atau 22,9%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden penelitian ini adalah responden yang telah bekerja 4 – 6 tahun yaitu sebesar 34,3%.

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan *corrected item-total correlation* dengan menghitung korelasi antara butir instrumen dengan skor total. skor total adalah penjumlahan dari seluruh item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 18. Adapun hasil pengujian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>corrected item-total</i>	$r_{tabel}$	Ket
----------	-----------------	-----------------------------	-------------	-----

		<i>correlati on</i>		
Etika (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.576	0.34	Valid
	X1.2	0.775		
	X1.3	0.864		
	X1.4	0.802		
	X1.5	0.819		
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.762	0.34	Valid
	X2.2	0.741		
	X2.3	0.584		
	X2.4	0.485		
	X2.5	.497		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.609	0.34	Valid
	Y2	0.753		
	Y3	0.881		
	Y4	0.802		
	Y5	0.844		

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel 4.5 di atas, dapat terlihat bahwa setiap item atau semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari  $r_{hitung}$  (0.349). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha, dimana instrumen dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha sama dengan 0,60. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas penelitian ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Relialibitas Instrument Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Etika (X <sub>1</sub> )	0.907	Realibel
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.814	Realibel
Kinerja (Y)	0.911	Realibel

Dari hasil uji instrumen reliabilitas diatas, dapat terlihat bahwa setiap variabel intrumen dalam penelitian ini memiliki Cronbabch Alpha di atas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel yang dijadikan acuan dalam penelitian ini handal atau reliabel.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel pada penelitian ini yaitu variabel etika, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun hasil jawaban dari responden penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

**1. Etika**

Instrumen yang dipakai untuk mengukur etika terdiri dari 5 item pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 5 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 25. Kelas atau jenjang pada etika ini terdiri dari 5 (lima) tingkatan yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan etika. Adapun hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada responden diperoleh hasil seperti dibawah ini :

**Tabel 3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Etika**

No	Interval Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,9
2	Tidak Setuju (TS)	4	11,9
3	Kurang Setuju (KS)	14	40,0
4	Setuju (S)	15	42,9
5	Sangat Setuju (SS)	1	2,9
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap variabel etika yang diperoleh yaitu sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,9% memberikan jawaban dengan kriteria sangat setuju, sebanyak 15 orang

responden atau sebesar 42,9% memberikan jawaban dengan kriteria setuju, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 40,0% memberikan jawaban dengan kriteria kurang setuju, sebanyak 4 orang responden atau sebesar 11,4% memberikan jawaban dengan kriteria tidak setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2,9% memberikan jawaban dengan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memberikan jawaban dengan kriteria setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa etika pada CV. Esa Mega Jaya memiliki kriteria baik.

**2. Pelatihan kerja**

Instrumen yang dipakai untuk mengukur pelatihan kerja terdiri dari 5 item pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 5 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 25. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan pelatihan kerja. Kelas atau jenjang pada pelatihan kerja ini terdiri dari 5 (lima) tingkatan yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada responden diperoleh hasil seperti dibawah ini :

**Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja**

No	Interval Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,9
2	Tidak Setuju (TS)	4	11,4
3	Kurang Setuju (KS)	9	25,7
4	Setuju (S)	18	51,4
5	Sangat Setuju (SS)	3	8,6
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa tingkatan jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja yang diperoleh adalah sebanyak 3 orang responden atau sebesar 8,6% memberikan jawaban dengan kriteria sangat

setuju, 18 orang responden atau sebesar 51,4% memberikan jawaban dengan kriteria setuju, 9 orang responden atau sebesar 25,7% memberikan jawaban dengan kriteria kurang setuju, 4 orang responden atau sebesar 11,4% memberikan jawaban dengan kriteria tidak setuju, dan 1 orang responden atau sebesar 2,9% memberikan jawaban dengan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memberikan jawaban yang ditetapkan dengan kriteria setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja karyawan memiliki kriteria baik.

### 3. Kinerja Karyawan

Instrumen yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari 5 item pertanyaan, yang masing-masing item mempunyai lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor harapan terendah adalah 5 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 25. Berdasarkan total skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas atau jenjang yang menggambarkan kinerja karyawan. Kelas atau jenjang kinerja karyawan ini terdiri dari 5 (lima) tingkatan yaitu yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada responden diperoleh hasil seperti dibawah ini :

**Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No	Interval Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,9
2	Tidak Setuju (TS)	6	17,1
3	Kurang Setuju (KS)	13	37,1
4	Setuju (S)	14	40,0
5	Sangat Setuju (SS)	1	2,9
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa tingkatan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yang diperoleh yaitu sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,9% memberikan jawaban dengan kriteria sangat setuju, 14 orang responden atau sebesar 40,0%

memberikan jawaban dengan kriteria setuju, 13 orang responden atau sebesar 37,1% memberikan jawaban dengan kriteria kurang setuju, 6 orang responden atau sebesar 17,1% memberikan jawaban dengan kriteria tidak setuju, dan 1 orang responden atau sebesar 2,9% memberikan jawaban dengan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden memberikan jawaban yang ditetapkan untuk kinerja karyawan berada pada kategori setuju.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel etika ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,781, artinya setiap perubahan variabel etika ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,781, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel etika ( $X_1$ ) akan menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,781. Nilai koefisien beta pada variabel peltihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,274, artinya setiap perubahan variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,274, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) akan menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,274. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan hasil statistik uji t (parsial) untuk variabel etika ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $7.876 > 2.037$ ). Selanjutnya juga diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan hasil statistik uji t

(parisal) untuk variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $2.440 > 2.037$ ).

Secara simultan diperoleh bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara antara etika dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  ( $99.012 > 3.290$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Esa Mega Jaya dipengaruhi oleh etika dan pelatihan kerja sebesar 85,2%, sedangkan sisanya sebesar 14,8% ( $100\% - 85,2\% = 14,8\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (206:145) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat dan faktor pribadi), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika, kehadiran dan rancangan tugas) dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja). Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa, apa bila seseorang memiliki etika yang baik dan mendapatkan suatu pelatihan di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam kinerja karyawan yang baik maka perlu adanya etika dan pelatihan kerja kepada karyawan agar hasil kinerja yang dicapai sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien beta pada variabel etika ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,781, artinya setiap perubahan variabel etika ( $X_1$ )

sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,781, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel etika ( $X_1$ ) akan menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,781. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,274, artinya setiap perubahan variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Esa Mega Jaya sebesar 0,274, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.

- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan hasil statistik uji t (parsial) untuk variabel etika ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $7.876 > 2.037$ ). Selanjutnya juga diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan hasil statistik uji t (parisal) untuk variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $2.440 > 2.037$ ).
- c. Secara simultan diperoleh bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara antara etika dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Esa Mega Jaya yang dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  ( $99.012 > 3.290$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji koefisien determinasi



diperoleh bahwa kinerja karyawan pada CV. Esa Mega Jaya dipengaruhi oleh etika dan pelatihan kerja sebesar 85,2%, sedangkan sisanya sebesar 14,8%  $(100\% - 85,2\% = 14,8\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai kemajuan dalam hidup. Selain itu manajemen diharapkan untuk lebih mendengarkan masukan dari karyawan, memberikan kompensasi atau reward dan bonus pada karyawannya agar karyawan tersebut merasa puas dan bisa meningkatkan kinerja mereka, selanjutnya perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti pada tiap karyawan agar terjadinya kebaikan dan perusahaan untuk membenahi sistem atau fasilitas di dalam perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.

## REFERENSI

- Andrew, Dubrin. 2002. *Personnel And Human Resources Management*. Kent Publishing Company, California
- Ernawan, E. R. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Fajar, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. STIM YKPN, Yogyakarta
- Handoko, T., Hani. 2008. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Munandar A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Mitra Wacana Media, Jakarta.