

**PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO)
UP2B SUMBAGUT**

SKRIPSI

*Di ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

CICI AYUNDA PUTRI
1705160150

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 07 Oktober 2021, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : CICIAYUNDA PUTRI
NPM : 1705160150
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(NEL ARIANTY, S.E., MM)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, S.E., MM)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CICI AYUNDA PUTRI
NPM : 1705160150
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN
(PERSERO) UP2B SUMBAGUT

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : CICI AYUNDA PUTRI
NPM : 1705160150
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- LATAR BELAKANG MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH - SPASI PENULISAN - TUJUAN DAN MANFAAT	14/9-2021	
BAB 2	- TEORI AHLI SETIAP VARIABEL - FAKTOR YANG MEMPEMBARUHI DAN INDIKATOR SETIAP VARIABEL - SPASI PENULISAN	19/9-2021	
BAB 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELIHAN	31/9-2021	
BAB 4	- Uji t - DETERMINASI (R-SQUARE) - Uji F - HASIL DAN PEMBAHASAN - TABEL PERSENTASE	15/9-2021	
BAB 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	19/9-2021	
Daftar Pustaka	- PENULISAN MEMDELET - TAMBAH JURNAL DUSEM UMSU	23/9-2021	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC SIDANG MEHA HIJAU	27/9-2021	

Medan, September 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **CICI AYUNDA PUTRI**

NPM : 1705160150

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

SEPUULUH RIBU RUPIAH
1000
METERAI
TEMPEL
7ADB8AJX533180236
CICI AYUNDA PUTRI

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT

Cici Ayunda Putri

Program Studi Manajemen

Email : ciciayundaputri@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh pelatihan dan etika kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan, Etika Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING AND WORK ETHICS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT

Cici Ayunda Putri
Management Study Program
Email : ciciayundaputri@gmail.com

The purpose of this study is to analyze the effect of training on employee performance, the effect of work ethics on employee performance and the effect of training and work ethics together on employee performance. In this study using associative research with a sample of 50 respondents who are employees of PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study using SPSS version 24.00 software program. The results of the research show that the effect of training on employee performance is positive and significant. The results of the study show that the effect of work ethics on employee performance is positive and significant. The results of the study show that the effect of training and work ethics on employee performance is positive and significant.

Keywords: Training, Work Ethics and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan program S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun bahasa, oleh karena itu penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut ”** Selama masa penyelesaian skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta Do'a yang tidak henti-hentinya dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu penulis mengucapkan terimah kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Andri dan Ibunda Nuriati yang telah memberikan cuharan kasih sayang serta Doa, dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mempunyai semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE. M,Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengarahan dan pengajaran kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna.Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hari penulis menerima kritikan dan saran yang berguna dan bersifat membangun untuk kelengkapan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan dimasa-masa yang akan datang .

Medan, September 2021
Penulis

CICI AYUNDA PUTRI
NPM. 1705160150

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	9
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.4 Fungsi dan Tujuan Penilaian Kinerja	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Pelatihan.....	20
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	20
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	22
2.1.2.3 Manfaat Pelatihan	25
2.1.2.4 Tujuan Pelatihan	28
2.1.2.5 Indikator Pelatihan.....	30
2.1.3 Etika Kerja	33
2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja.....	33
2.1.3.2 Fungsi Etika Kerja	34
2.1.3.3 Indikator Etika Kerja	35
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.3 Hipotesis.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Defenisi Operasional	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
4.1.2 Identitas Responden.....	51
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	52
4.1.4 Model Regresi.....	57
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	57
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	62
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	66
4.2 Pembahasan.....	67
4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	67
4.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.3 Lama Bekerja	52
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	53
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan.....	54
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatsisitas	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam sebuah Instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang terpenting dalam mencapai suatu tujuan Instansi. Oleh karena itu, suatu instansi sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena suatu kunci kesuksesan disuatu instansi itu bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena tanpa adanya faktor manusia dalam sebuah instansi, otomatis Instansi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik.

Peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Kinerja yang baik juga salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2018). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditntukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arianty, 2015).

Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2016). Kinerja pegawai suatu ukuran

yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan dari hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada periode waktu tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. (Siagian & Khair, 2018).

Pegawai dalam suatu instansi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat suatu instansi harus semakin peka dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Terdapat juga sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam instansi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan & Bahri, 2018)

Untuk itu perlu adanya tindak lanjut oleh suatu instansi sebagai upaya agar kemampuan dan skill pegawai akan terus berkembang menjadi lebih baik lagi dan mengikuti perkembangan jaman. Salah satunya yaitu dengan melakukan pelatihan. Program pelatihan dalam organisasi tidak lagi hanya dipandang sebagai kewajiban, namun seharusnya sudah menjadi kebutuhan setiap organisasi dalam rangka menyiapkan SDM yang berkualitas dan berkompeten.

Selain itu, kegiatan pelatihan juga tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan (Siswadi, 2017). Adanya pelatihan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya (Tanjung & Syahputra, 2020).

Diadakannya program pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya (Mujiatun, 2015). Pelatihan juga sebagai suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya (Syahputra & Jufrizen, 2019). Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Etika kerja merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah instansi, sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari pegawai saat

sedang bekerja (Rum et al., 2019). Etika dalam bekerja penting untuk diperhatikan dalam sebuah instansi dalam rangka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dengan memiliki etika kerja yang tinggi diharapkan pegawai mampu mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja pegawai tersebut. Etika kerja adalah suatu pancaran dari sikap hidup manusia seperti moralitas dan kebajikan dalam bekerja (Rizkawati et al., 2014). Etika kerja dipandang sebagai koreksi dari pandangan moral tentang berbagai tindakan yang dapat atau yang tidak dapat diterima mengenai suatu kegiatan seseorang atau sekelompok orang. Dengan kata lain, etika kerja diartikan sebagai perangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku seseorang atau sekelompok orang (Razak & Maulani, 2016) .

PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut medan merupakan salah satu perusahaan BUMN di Medan yang bergerak dalam bidang unit pelayanan pengatur beban. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja dari pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut medan harus memiliki para pegawai yang disiplin, terlatih, handal, kreatif dan juga efektif dalam hal berkerja. Dari hasil pengamatan penulis dapat dilihat bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP2B Medan ini adalah dimana pelatihan pegawai perlu dilaksanakan secara maksimal dikarenakan kemampuan kompetensi dari pegawai belum sepenuhnya memenuhi standard dan tujuan yang diharapkan perusahaan, disebabkan karena waktu pelatihan yang diadakan oleh perusahaan cukup singkat membuat karyawan kurang menguasai pekerjaan baru yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu juga masih ditemui pegawai dengan etika kerja yang kurang terlihat dari cara kerja pegawai tersebut yang mengulur waktu dalam

menyelesaikan pekerjaannya dan selain itu juga terdapat kelalaian pada bidang sdm dalam penempatan formasi kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang memiliki kompetensi yang kurang sehingga menyebabkan banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja pada masing-masing bidang sehingga perlu dilakukannya pelatihan.
2. Etika kerja yang masih kurang dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu dan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Masih adanya ketidak telitian pada pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan mengakibatkan hasil kinerja yang kurang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas, penulis. Maka penelitian ini hanya membahas tentang pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?
3. Apakah pelatihan dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil yang baik dan mengenai sasaran penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja pegawai terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, baik sebagai praktisi, akedemisi, atau pemerhati manajemen sumber daya manusia. Sedangkan manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mengenai pelatiha, etika kerja, dan juga kinerja pegawai.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atupun informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta membantu mengidentifikasi dan memberi pertimbangan secara lanjut dalam menyangkut pelatihandan etika kerja agar terbentuknya karyawan yang profesional dalam berkerja.
- b. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Perusahaan pada era modernisasi saat ini harus diisi oleh sumber daya manusia yang berfikir dan bertindak modern pula, dalam arti berfikir positif, bertindak objektif dan realistis dalam berkinerja memajukan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan salah satu perhatian utama setiap perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga didefinisikan sebagai bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Sisca et al., 2020). Selain itu kinerja adalah suatu hal yang membahas tentang apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara dalam mengerjakannya (Wibowo, 2017).

Menurut (Adhari, 2020) kinerja pegawai adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adapun pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Selain itu, kinerja karyawan merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan dalam ukuran waktu tertentu (Yulianto, 2020).

Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai harus dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

2.1.1.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pegawai harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung kepada kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Kinerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari attitude, personality, pembelajaran
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job design (Sulaksono, 2015).

Menurut (Prihantoro, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kemampuan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan.
- 3) Kejelasan dan penerimaan atas penjeasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- 4) Tingkat motivasi pekerja
- 5) Komitmen

Sedangkan menurut (Ajabar, 2020) kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kualitas, dan kemampuan, sarana pendukung dan supra sarana

- 1) Kualitas dan kemampuan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan , etos kerja, motivasi kerja, sikap, dan kondisi fisik.

- 2) Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, teknologi, dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, jaminan sosial)

- 3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu 10 pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Kegiatan yang dilaksanakan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai hasil kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan disebut dengan penilaian kerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses dalam perusahaan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja para karyawan (Batjo & Shaleh, 2018).

Penilaian kinerja adalah proses kompleks yang bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas kegiatan sehari-hari staf dan untuk memberikan informasi yang akan membantu organisasi dalam pengambilan keputusan (Robert et al., 2020).

Selain itu, penilaian kerja adalah suatu kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai (Dewi et al., 2021).

Penilaian kinerja juga diartikan sebagai kegiatan pengukuran sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh pekerja (Arifin, 2019). Penilaian kinerja dapat juga didefinisikan sebagai kegiatan penilaian yang sistematis terhadap penampilan

kerja karyawan dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan (Ratnasari & Hartati, 2019).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan penilaian kerja merupakan proses suatu perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi ataupun menilai sejauh mana prestasi kerja dari karyawannya.

2.1.1.4 Fungsi dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan tugas penting perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan berhasil atau tidaknya dalam bekerja selama periode waktu tertentu. Fungsi diadakannya penilaian kinerja di setiap perusahaan antara lain

- 1) Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
- 2) Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok
- 3) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai
- 4) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi
- 5) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian
- 6) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan
- 7) Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja.
- 8) Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
- 9) Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok
- 10) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai
- 11) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi
- 12) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian

- 13) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan
- 14) Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja..(Akbar et al., 2021)

Sedangkan menurut (Suryani et al., 2020) fungsi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi karyawan.

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan dapat diketahui masalah produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari evaluasi tersebut.

- 2) Standar kompensasi yang layak.

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan kepada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil sesuatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

- 3) Penempatan karyawan.

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko penempatan karyawan.

- 4) Pelatihan dan pengembangan.

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil

evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saatnya diperlukan dilakukannya program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior. Namun, hasil yang baik atau positif hendaknya tidak membuat organisasi berbesar hati dulu karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi karyawan.

5) Jenjang karir.

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan baik melalui transfer posisi maupun promosi atau peningkatan jenjang posisi.

6) Penataan staf.

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia dalam organisasi. Agar tidak terjadi penggemukan di satu bidang atau kekurangan staf di bidang lain maka penataan ini diperlukan.

7) Minimnya data informasi.

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi kesalahan pengambilan keputusan yang tidak tepat.

8) Kesalahan desain pekerjaan.

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut untuk meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.

9) Peluang kerja yang adil.

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

10) Tantangan eksternal.

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan, dan sebagainya.

Dengan mengetahui kegunaan-kegunaan dan fungsi dari adanya penilaian kerja, dengan demikian dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan kajian yang sistematis atas kondisi dari kinerja pegawai yang dilakukan dalam suatu periode tertentu.

Penilaian kinerja dalam perusahaan memiliki tujuan utama untuk menilai kekuatan dan kelemahan pegawai. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi tentang kinerja pegawai dimasa lalu dan pengembangan mereka dimasa depan, penilaian kinerja di masa lalu bertujuan sebagai dasar ataupun pedoman dalam rangka pemberian penghargaan, sebagai dasar untuk melakukan promosi, mutasi, atau pemutusan hubungan kerja, untuk

mengidentifikasi potensi pegawai yang berkinerja tinggi, sebagai prosedur seleksi dan evaluasi dalam program pelatihan yang dilakukan sebelumnya (Suryani et al., 2020). Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai (Chaerudin et al., 2020).

Penilaian kinerja memiliki dua tujuan, yaitu:

1) Tujuan umum:

- a) Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja dapat menggunakan potensi yang dimiliki secara maksimal untuk dapat mewujudkan misi organisasi.
- b) Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
- c) Penilaian kinerja bertujuan untuk menyusun inventarisasi sdm di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antar atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling hormat menghormati.
- d) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Tujuan khusus:

- a) Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin, menetapkan pemberian penghargaan, dan mengurangi atau menambah karyawan melalui perencanaan sdm.
- b) Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.

- c) Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi karyawan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik tentang pengetahuan, maupun keterampilan dalam bekerja.
- e) Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan yang dapat membantu dalam memecahkan masalah organisasi (Arifin, 2019).

Selain itu tujuan penilaian kinerja menurut (Dewi et al., 2021) antara lain adalah:

- 1) Meninjau ulang kinerja masa lalu
- 2) Memeriksa kemampuan organisasi
- 3) Memeriksa kemampuan individu karyawan
- 4) Memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku pada organisasi
- 5) Membantu perusahaan dalam memilih, menempatkan, promosi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.

Adapun tujuan dari penilaian kerja menurut (Ratnasari & Hartati, 2019) untuk:

- 1) Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan
- 2) Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji
- 3) Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Bairizki, 2020) menjelaskan enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai yang meliputi:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur oleh pimpinan dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Adapun menurut (Sutrisno, 2011) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

- 4) Kerja sama, akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selain itu menurut (Dessler, 2015) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut:

- 1) Quality, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) Productivity, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) Job knowledge, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Reliability, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tidak lanjut pekerjaannya.
- 5) Availability, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) Independence, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Kehandalan kerja

Kehandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan didalam suatu pekerjaan sangatlah dibutuhkan terutama bagi para tenaga kerja. Para tenaga kerja sangatlah dituntut untuk dapat menguasai berbagai macam keahlian serta kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan keahlian serta mutu para pegawai.

Menurut (Arif et al., 2017) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang sistematis dan terorganisasi yang dalam kesempatan itu karyawan operasional belajar mengetahui teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, keterampilan dilakukan setelah dan selama menduduki masa jabatan atau

pekerjaan tertentu (Riniwati, 2016). Menurut (Mamik, 2016) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pelatihan juga didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Sutrisno, 2017). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Kasmir, 2016).

Pelatihan juga merupakan proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan pengetahuan atau sikap baru. Dan pada akhirnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan ataupun transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya (Ratnasari & Hartati, 2019). Selain itu, pelatihan adalah suatu proses dimana pegawai mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Chaeruddin, 2019).

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan

kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Rivai, 2013) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

1) Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.

Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:

- a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
- b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- c) Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari

catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.

- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
- f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

2) Pelatih (instruktur)

Pelatih (trainer) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi

pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

4) Materi program (bahan) Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif.

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan kerja dan pengembangan menurut (Mangkunegara, 2011) yaitu :

- 1) Perbedaan individu pegawai.
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif

5) Seleksi peserta penataran

6) Metode pelatihan dan pengembangan

Selain itu, ada beberapa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi

persyaratan pelatihan yang meliputi:

1) Perubahan staff

Semakin banyaknya tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian pekerjaan dan pelatihan untuk pengenalan.

2) Perubahan teknologi

Sistem dan proses baru akan membutuhkan staf yang benar-benar terlatih di bidangnya, banyak sistem komputer baru yang gagal bukan karena alasan teknis, tetapi karena staf belum terlatih bagaimana harus menggunakannya.

3) Perubahan pekerjaan

Pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama perubahan pada organisasi itu sendiri, dan pegawai harus dilatih untuk beradaptasi.

4) Perkembangan organisasi

Pada masa resesi, perusahaan sangat berkepentingan mengurangi biaya pengeluaran dan memaksimalkan produktivitas, yang artinya memiliki staf yang lebih terlatih dan mempunyai sejumlah keahlian sehingga mereka dapat digunakan secara fleksibel dalam organisasi (Akbar et al., 2021).

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut (Riniwati, 2016) :

1) Meningkatkan kualitas para tenaga kerja

2) Memberikan motivasi kepada para karyawan untuk semangat kerja

- 3) Mendapatkan tenaga kerja yang optimal
- 4) Efisiensi dalam hal jam belajar agar lebih maksimal dalam kinerjanya
- 5) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- 6) Mengurangi kendala-kendala dalam hal kegiatan operasional
- 7) Membentuk individu yang loyal, attitude yang baik serta kemampuan dalam hal bekerja sama
- 8) Para tenaga kerja bisa lebih aktif dalam berorganisasi
- 9) Mengurangi kurang percayanya karyawan terhadap tempat kerjanya
- 10) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan
- 11) Menumbuhkan sikap sangat memiliki terhadap tempat kerjanya
- 12) Meningkatkan standar mutu dalam keselamatan kerja
- 13) Pendewasaan dalam pengambilan keputusan
- 14) Menciptakan komunikasi yang terarah

Manfaat pelatihan juga dapat dilihat dari tiga sisi antara lain (Sinambela, 2016) :

- 1) Untuk pegawai:
 - a) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif,
 - b) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri pegawai
 - c) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik
 - d) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan

- e) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
 - f) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
- 2) Untuk organisasi:
- a) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi
 - b) Membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - c) Membantu pengembangan organisasi
 - d) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi
 - e) Memberikan informasi tentang kebutuhan organisasi di masa depan
 - f) Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - g) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi
 - h) Membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan
- 3) Untuk hubungan intra dan antar grup
- a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
 - b) Membantu dalam orientasi bagi organisasi baru dan organisasi transfer atau promosi
 - c) Meningkatkan kualitas moral
 - d) Menjadikan organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup
 - e) Meningkatkan keterampilan interpersonal.

Adapun manfaat yang dapat dipetik dari adanya pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi organisasi
 - a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan

- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
 - c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
 - d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dan komitmen organisasional yang lebih tinggi
 - e) Mendorong sikap keterbukaan manajer melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 2) Manfaat bagi karyawan
- a) Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik
 - b) Terjadinya interalisasi operasional faktor-faktor motivasional
 - c) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
 - d) Meningkatkan kepuasan kerja
 - e) Semakin besarnya tekad pekerja yang mandiri (Akbar et al., 2021).

2.1.2.4 Tujuan Pelatihan

Pelatihan kerja dilakukan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan perusahaan. Menurut (Nugroho, 2019) berikut ini beberapa tujuan pelatihan kerja:

- 1) Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- 3) Mengurangi waktu belajar. Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas

yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat di mana prediksi tersebut terbukti tidak valid.

- 4) Memecahkan permasalahan operasional. Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.
- 5) Promosi karyawan. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi. Karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan.

Tujuan pelatihan dapat dibagi lima yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
 - 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
 - 3) Untuk membantu masalah operasional
 - 4) Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi
 - 5) Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya
- (Larasati, 2018).

Adapun tujuan pelatihan menurut (Sutrisno, 2017) antara lain:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan mutu kerja karyawan
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
- 4) Meningkatkan moral kerja

5) Menunjang pertumbuhan pribadi karyawan

Selain itu, (Lubis & Haidir, 2019) mengemukakan ada dua tujuan utama pelatihan. Pertama, pelatihan dilakukan untuk menutup gap (kesenjangan) antara kecakapan atau kemampuan pegawai/karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai/karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Menurut (Wispanomo, 2018) indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik tetapi jika prestasi kerjanya tetap, maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan.

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan atau pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.

3) Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut baik, akan tetapi jika kehadiran

karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut kurang baik

4) Tingkat kerusakan produksi

Setelah karyawan mengikuti pengembangan dan pelatihan berkurang maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan kurang baik. Termasuk dalam konteks ini adalah tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan.

Dalam pandangan lain indikator pelatihan sebagai berikut (Sudaryo et al., 2018):

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bisangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh

perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Selain itu ada pun indikator-indikator dalam pelatihan menurut (Paramarta et al., 2021):

1) Materi pelatihan

Materi pelatihan disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran, keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode pelatihan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan

3) Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerja yang akan dilatih.

2.1.3 Etika Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Menurut (Harsono, 2011) menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut (Siagian, 2011) mengemukakan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas. Antara etika dan moral terdapat hubungan yang sangat erat, sulit dibedakan dan tidak terpisahkan satu sama lain. Untuk memadukan keduanya dapat juga dirumuskan etika itu sebagai suatu ilmu yang menyelidiki tingkah laku moral.

Adapula menurut (Ernawan, 2016) etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang pegawai. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Selain itu, etika kerja juga merupakan suatu aturan yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Yuwono, 2011). Berdasarkan dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja

merupakan sesuatu yang menggambarkan kelakuan pribadi, moral serta cara kerja yang dimiliki oleh pegawai.

2.1.3.2 Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan pegawai. Menurut (Ernawan, 2016) fungsi etika kerja adalah

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.
- 2) Penggairah dalam aktivitas. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- 3) Penggerak seperti mesin bagi mobil besar. Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

Adapun menurut (Sapoetro, 2017) fungsi etika kerja sebagai berikut

- 1) Sebagai acuan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta dalam berinteraksi.
- 2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehat dan nyaman di dalam lingkungan perusahaan.

- 3) Sebagai acuan untuk membentuk karakter tiap individu pegawai di dalam Perusahaan yang berintegritas dan beretika ketika berinteraksi dengan sesama individu

2.1.3.3 Indikator Etika Kerja

Ada beberapa indikator-indikator dalam mendorong peningkatan etika kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya ,antara lain sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Gaya Bicara
- 3) Nilai Kerja
- 4) Kreatifitas Kerja (Tasmara, 2002).

Indikator etika kerja menurut (Yuwono, 2013) terdiri atas: 1) Kesadaran, 2) Semangat, 3) Inisiatif, 4) Kemauan, 5) Disiplin kerja, 6) Produktif, 7) Peningkatan 8) Wawasan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- 2) Semangat yaitu keinginan untuk bekerja.
- 3) Kemauan yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- 4) Komitmen yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
- 5) Inisiatif yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- 6) Produktif yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
- 7) Peningkatan yaitu proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
- 8) Wawasan yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Adapun Indikator-indikator etika kerja pada umumnya meliputi sifat-sifat:

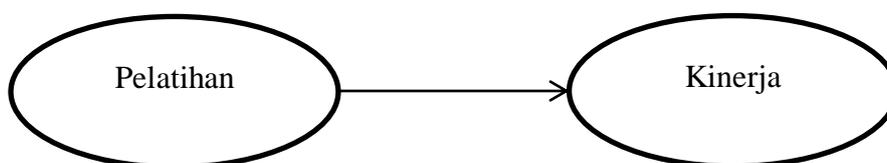
- 1) Kecanduan terhadap waktu. Salah satu hakekat dari etika kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.

- 2) Memiliki moralitas yang bersih. Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.
- 3) Memiliki kejujuran
- 4) Kuat pendirian. Pribadi yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat terhadap peraturan, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif (Asifudin, 2013).

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Program kegiatan pelatihan karyawan merupakan salah satu hal yang wajib dilakukan oleh suatu instansi. Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Elizar & Tanjung, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Hendra, 2020), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Mutholib, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja dapat dilihat dari gambar berikut ini :

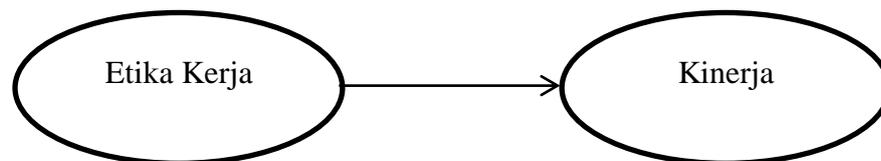


Gambar 2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja

Dalam membina kemampuan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja pada setiap pegawai tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu-individu tersebut untuk. Etika kerja yang tinggi tentunya mampu meningkatkan prestasi maupun kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

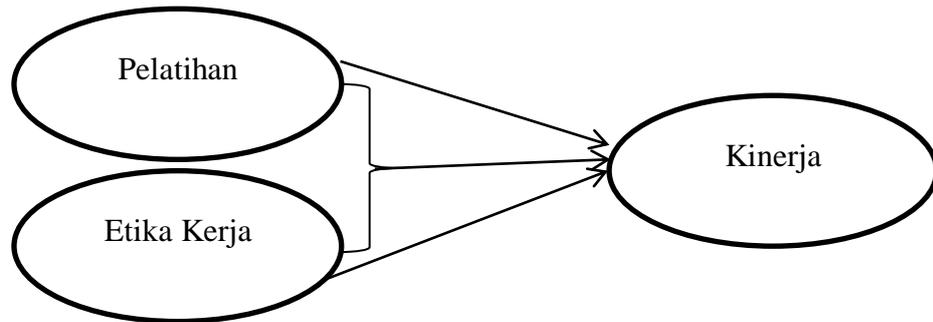
Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Razak & Maulani, 2016), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Widnyani & Suartina, 2021), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018), (Suriani, 2018), (Aryana & Tj., 2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel etika kerja terhadap variabel kinerja yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu. Hubungan antara etika kerja dengan kinerja dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hubungan-hubungan dan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja. Begitu juga dengan etika kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar 3.3 berikut ini:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana 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. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut
2. Ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut
3. Ada pengaruh pelatihan dan etika terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Penelitian menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif sebagai model data untuk pengelolaan nantinya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat mereka dalam instrumen penelitian yang dibuat. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2016).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, misalnya penelitian. Oleh karena itu, defenisi ini disebut juga defenisi kerja karena dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu (Widjono, 2007).

Didalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai (Y), Pelatihan (X1), Etika Kerja (X2), Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan. (Faustyna & Jumani, 2015)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemandirian 4. Komitmen Kerja (Bairizki, 2020)
2.	Pelatihan (X1)	“Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan”. (Justine, 2016)	1. Materi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Kemampuan instruktur pelatihan 4. Peserta pelatihan (Paramarta et al., 2021)
3.	Etika Kerja (X2)	Etika kerja dipandang sebagai koreksi dari prinsip-prinsip atau pandangan moral tentang berbagai tindakan yang dapat atau yang tidak dapat diterima mengenai suatu kegiatan seseorang atau sekelompok orang. Dengan kata lain, etika kerja diartikan sebagai perangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku seseorang atau sekelompok orang. (Razak & Maulani, 2016)	1. Kesadaran, 2. Semangat, 3. Inisiatif 4. Kemauan, 5. Disiplin kerja, 6. Produktif 7. Peningkatan 8. Wawasan (Yuwono, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam hal ini penulis menetapkan objek yang dijadikan tempat penelitian pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2021 s/d selesai. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Maret 2021				April 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi	■															
	a. Identifikasi masalah		■														
	b. Pengajuan Judul		■														
	c. Pengusulan Proposal			■	■												
2	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Proposal					■	■										
	b. Seminar Proposal							■									
	c. Revisi Proposal								■	■							
3	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket											■					
	b. Pengumpulan Data												■				
	c. Penyusunan skripsi													■	■	■	
	d. Sidang skripsi																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2009) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu..Maka jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 50 orang, yang merupakan pegawai tetap di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden (Siregar, 2016).

3.5.2 Daftar Pertanyaan/ Angket (*Questioner*)

Kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan bila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang ditujukan kepada pegawai untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.3. Tabel Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiono, 2012)

Untuk menguji apakah instrument dalam pengukuran cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas :

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013) Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan yaitu teknik korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variable x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variable y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variable x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variable y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variable x
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variable y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variable x dan y

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adanya positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid. Namun walaupun positif korelasi (r) tersebut perlu dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila $r \geq r$ tabel maka butir tersebut adalah valid begitu juga sebaliknya apabila $r \leq r$ tabel maka butir instrument tersebut tidak valid, sehingga tidak layak dijadikan sebagai itemitem di dalam instrumen penelitian.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hiung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.532	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.477	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.660	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.737	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.587	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.622	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.493	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.553	0.278	0.000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X₁)	X1	0.669	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.603	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.697	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.704	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.630	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.546	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.433	0.278	0.002 < 0,05	Valid
	X8	0.527	0.278	0.000 < 0,05	Valid
Etika Kerja (X₂)	X1	0.659	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.580	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.633	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.716	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.428	0.278	0.002 < 0,05	Valid
	X6	0.600	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.717	0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.428	0.278	0.002 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu yang terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrmen yang reliable yaitu instrument jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Pengujian reliabilitas di lakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Dimana :

- r = reabilitas instrument
k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
 $\sigma 1^2$ = varians total

Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha > 0,6 maka reliable instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya) (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.682	0.60	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0.717		Reliabel
Etika Kerja (X ₂)	0.744		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus dibawah ini:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Etika Kerja

β = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = error

3.6.2 Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian (Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, 2016).

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu (Ansofino et al., 2016).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Ansofino et al., 2016).

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. uji parsial dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- r = Korelasi Parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

1) Alternatif satu, manual (dengan melihat nilai t)

a) Hipotesis statistik:

(1) $H_0 : \rho = 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan)

(2) $H_a : \rho \neq 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah tidak signifikan)

b) Kriteria penarikan kesimpulan:

(1) Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

(2) Terima H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

c) Kesimpulan: nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) signifikan.

2) Alternatif dua, dengan computer seperti spss (dengan melihat nilai probabilitas).

a) Hipotesis statistic:

(1) $H_0 : \rho = 0$ (korelasi / hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan)

(2) $H_a : \rho \neq 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan)

b) Kriteria penarikan kesimpulan:

(1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ($\text{sig} < \alpha 0,05$)

(2) Terima H_0 jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih besar dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ($\text{sig} < \alpha 0,05$)

c) Kesimpulan: nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak artinya korelasi/hubungan variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) adalah signifikan.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji-f)

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut

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

Sumber (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R² = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3.6.4 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase . Berikut adalah rumus yang digunakan

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- D = Koefisien determinasi
- R² = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase Kontribusi.

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel pelatihan (X_1), 8 pernyataan untuk variabel etika kerja (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (56 %) orang perempuan dan laki-laki sebanyak 22 (44%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	18.0	18.0	18.0
	Sarjana	39	78.0	78.0	96.0
	Pascasarjana	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 39 (78%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan

SMA/SMK yaitu sebanyak 9 (18%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Pascasarjana yaitu sebanyak sebanyak 2 (4%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	8.0	8.0	8.0
	3 Tahun	3	6.0	6.0	14.0
	4 Tahun	15	30.0	30.0	44.0
	> 5 Tahun	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (56%) orang pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, 15 (30%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4 tahun, 4 (8%) orang pegawai yang sudah bekerja kurang dari 2 tahun, dan 3 (6%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 3 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	28	56	10	20	1	2	0	0	50	100
2	13	26	25	50	10	20	2	4	0	0	50	100
3	4	8	34	68	12	24	0	0	0	0	50	100
4	4	8	25	50	15	30	6	12	0	0	50	100
5	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
6	5	10	26	52	16	32	3	6	0	0	50	100
7	21	42	11	22	15	30	0	0	3	6	50	100
8	18	36	8	16	12	24	12	24	0	0	50	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56%
- 2) Jawaban responden saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 3) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68%
- 4) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 5) Jawaban responden keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62%

- 6) Jawaban responden saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%
- 7) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42%
- 8) Jawaban responden saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 36%

4.1.3.2 Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	27	54	11	22	1	2	0	0	50	100
2	15	30	22	44	11	22	2	4	0	0	50	100
3	5	10	32	64	13	26	0	0	0	0	50	100
4	4	8	27	54	12	24	7	14	0	0	50	100
5	4	8	29	58	13	26	4	8	0	0	50	100
6	7	14	25	50	15	30	3	6	0	0	50	100
7	8	16	22	44	18	36	0	0	2	4	50	100
8	15	30	9	18	18	36	5	10	3	6	50	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pelatihan bahwa:

- 1) Jawaban responden materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54%
- 2) Jawaban responden materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%
- 3) Jawaban responden jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%
- 4) Jawaban responden metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%
- 5) Jawaban responden instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58%
- 6) Jawaban responden ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%
- 7) Jawaban responden setiap karyawan mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44%
- 8) Jawaban responden setiap karyawan merasa pelatihan sangat berguna bagi dirinya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 30%

4.1.3.3 Variabel Etika Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel etika kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	34	23	46	8	16	2	4	0	0	50	100
2	15	30	24	48	11	22	0	0	0	0	50	100
3	15	30	27	54	6	12	2	4	0	0	50	100
4	13	26	22	44	13	26	2	4	0	0	50	100
5	17	34	21	42	12	24	0	0	0	0	50	100
6	15	30	20	40	14	28	1	2	0	0	50	100
7	24	48	17	34	7	14	2	4	0	0	50	100
8	9	18	19	38	22	44	0	0	0	0	50	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etika kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya sadar bahwasanya saya bekerja untuk memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46%
- 2) Jawaban responden saya memiliki semangat tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%
- 3) Jawaban responden saya mentaati segala norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%
- 4) Jawaban responden saya bekerja bukan untuk kepentingan saya sendiri melainkan juga demi kepentingan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 445%

- 5) Jawaban responden saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menangani suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%
- 6) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah di sepakati mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 40%
- 7) Jawaban responden saya selalu mengikuti segala perintah dari atasan untuk selanjutnya diaplikasikan ke pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48%
- 8) Jawaban responden saya memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

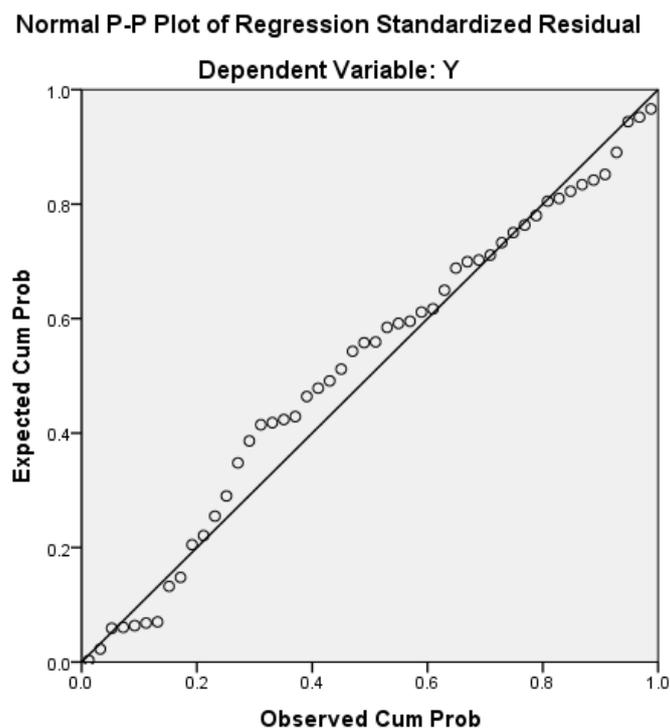
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, *variable dependent* dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.995	1.005
	Etika Kerja	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

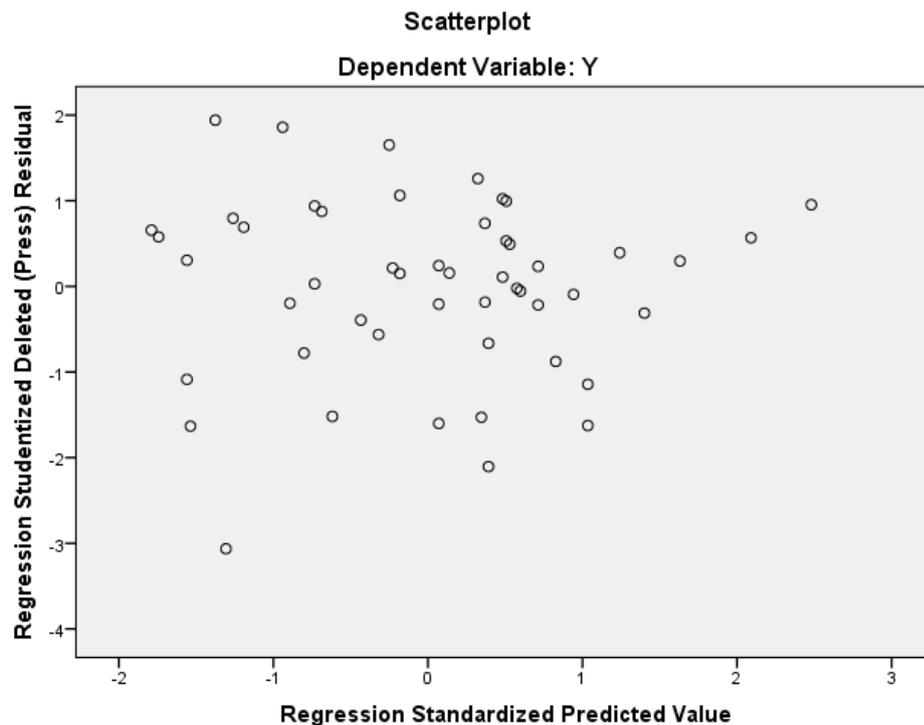
Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 1,005 dan variabel etika kerja (X_2) juga sebesar 1,005. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,995 dan variabel etika kerja (X_2) juga sebesar 0,995. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, pelatihan dan etika kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.417	3.553		3.776	.000
	Pelatihan	.794	.082	.808	9.677	.000
	Etika Kerja	.216	.085	.214	2.559	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 13,417
- 2) Pelatihan (X1) = 0,794
- 3) Etika kerja (X2) = 0,216

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 13,417 + 0,794 + 0,216$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 13,417 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut akan meningkat sebesar 13,417.
- 2) X_1 sebesar 0,794 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,794 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) X_2 sebesar 0,216 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila etika kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,216 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

k = Variabel Bebas (Independen)

n = Jumlah Sampel

1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b) H_0 diterima jika Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

3) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (pelatihan dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (pelatihan dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.417	3.553		3.776	.000
	Pelatihan	.794	.082	.808	9.677	.000
	Etika Kerja	.216	.085	.214	2.559	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 9,677 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (50-2= 48)$, di peroleh

t tabel 2,010. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $9,677 >$ t tabel 2,010. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

b) Pengaruh Etika kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable etika kerja sebesar 2,559 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (50-2= 48)$, di peroleh t tabel 2,010. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara etika kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara etika kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $2,559 >$ t tabel 2,010. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara etika kerja dengan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,014 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,014 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja dengan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan etika kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.611	2	242.305	48.562	.000 ^b
	Residual	234.509	47	4.990		
	Total	719.120	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Pelatihan						

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 48,562, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$. Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel pelatihan dan etika kerja sebesar 48,562 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($50-2-1=47$), di peroleh F tabel 3,20. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang antara pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini $F_{hitung} 48,562 > F_{tabel} 3,20$. Ini berarti terdapat pengaruh antara

pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.660	2.23373
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,821 atau 82,1% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu pelatihan dan etika kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,674 yang berarti 67,4% variasi dari kinerja pegawai

dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan etika kerja. Sedangkan sisanya 32,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,23373 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh $t_{hitung} 9,677 > t_{tabel} 2,010$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja pegawai jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Latihan-latihan yang diberikan pada pegawai akan mendorong pegawai bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan pegawai yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Elizar & Tanjung, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Usman et al., 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Hendra, 2020), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Mutholib, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu.

4.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh $t_{hitung} 2,559 > t_{tabel} 2,010$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Etika kerja (work ethic) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, dan berprestasi.

Dalam membina kemampuan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja pada setiap pegawai tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu-

individu tersebut untuk. Etika kerja yang tinggi tentunya mampu meningkatkan prestasi maupun kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Razak & Maulani, 2016), (Jufrizen et al., 2017), (Widnyani & Suartina, 2021), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, et al., 2018), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Suriani, 2018), (Aryana & Tj., 2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel etika kerja terhadap variabel kinerja yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan Etika kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapt F_{hitung} sebesar 48,562 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
2. Secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
3. Secara simultan pelatihan dan etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Utara sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu memberikan tambahan pelatihan kepada karyawan/staff dalam meningkatkan ilmu dan pengetahuan, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi.
2. Perusahaan perlu dan hendaknya memelihara perilaku yang telah dimiliki oleh pegawainya seperti membudayakan kerja keras serta memupuk sifat kejujuran karyawannya. Dalam perusahaan harus ada etika-etika yang harus diperhatikan.

Salah satunya adalah menjaga moral dengan baik. Disamping itu, etika harus dijaga sedemikian rupa, agar *image* perusahaan tetap berwibawa di mata masyarakat. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai etos kerja yang baik.

3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya pelatihan dan etika kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 50 pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
2. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor pelatihan dan etika kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen dan Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Sumatera Barat: CV Insan Cendikia Mandiri.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekometrika*. Yogyakarta: Yogyakarta: Deepublish.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arif, M., Daulay, R., Pratami Putri, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya ,anusia Teori dan Kasus*. Bandung: Bandung: Unisnu Press.
- Aryana, P., & Tj., H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus p Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Asifudin, A. J. (2013). *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II (Tinjauan Strategi Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Surabaya: Pustaka Aksara.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Chaeruddin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: Jawa Barat: CV Jejak.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alida, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: Jawa Barat: CV Jejak.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Sumatera Barat: CV Insan Cendikia Mandiri.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ernawan, R. E. (2016). *Etika Bisnis*. Bandung: Bandung: CV Alfabeta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Harsono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (hal. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Medan: Umsu Press.

- Justine. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: Depok: Rajawali Pers.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, H. M. J., & Haidir. (2019). *Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Prena Media Grup.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Zifatama Jawa.
- Mangkunegara, A. A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsih, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Bandung: Bandung: Cipta Media Nusantara.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, (November), 216–222.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Yogyakarta: Cv Budi Utama.

- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Jakarta: CV. penerbit qiara media.
- Razak, I., & Maulani, M. I. (2016). Pengaruh komitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geraha Kerindo Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(1), 2338–4794.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rizkawati, Basri, H., & Arfan, M. (2014). Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Intern Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, 3(4), 94–103.
- Robert, T. S., Sahir H, S., Sisca, Candra, V., Wijaya, A., Masrul, Sianturi, E., et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Makassar: Makassar: Yayasan Kita Menulis.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja , Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom (Persero) Area Manado the Influence of Work Ethics , Job Involvement and Personality on Employee Performance At Pt . Telkom (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sapoetro, T. (2017). *Pedoman Etika Bisnis Dan Etika Kerja*. Cilegon: Cilegon: PT Krakatau Bandar Samudera.
- Siagian, M. (2011). *Etika Umum*. Medan: Medan: Grasindo Monoratom.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, Ijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Depok: Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sisca, Chandra, E., Sari S, S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butar butar, M., et al. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Bandung: PT.Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Pnelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: PT.Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suriani, L. (2018). Kinerja Karyawan Di PT . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2188–2197.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I., & Laksemmini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung: Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prana Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H., & Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 1–13.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Jakarta:Gema Insani.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Widjono. (2007). *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Jakarta: PT Grasindo.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 319–334.
- Wispandomo, M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Yogyakarta: Deepublish.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yuwono, I. D. (2011). *Etika Profesi & Pekerjaan*. Jakarta: Jakarta: Tim Medpress.
- Yuwono, I. D. (2013). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Tim Medpress.

KUESIONER PENELITIAN



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PENGARUH PELATIHAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Cici Ayunda Putri (1705160150) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

- Berikanlah tanda centang (✓) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
- Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------------|-----|
| a. SS : Sangat Setuju | = 5 |
| b. S : Setuju | = 4 |
| c. KS : Kurang Setuju | = 3 |
| d. TS : Tidak Setuju | = 2 |
| e. STS: Sangat Tidak Setuju | = 1 |

B. Identitas Responden

- No. Responden : (Di isi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana Pascasarjana
- Lama Bekerja : < 2 Tahun 3 tahun
 4 Tahun > 5 tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan					
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
	Kemandirian					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
	Komitmen Kerja					
7	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
8	Saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari					

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Materi yang di Butuhkan					
1	Materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan					
2	Materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna					
	Metode yang di Gunakan					
3	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya					
4	Metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan					
	Kemampuan Instruktur Pelatihan					
5	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik					
6	Ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya					
	Peserta Pelatihan					
7	Setiap karyawan mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri					
8	Setiap karyawan merasa pelatihan sangat berguna bagi dirinya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Etika Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kesadaran					
1	Saya sadar bahwasanya saya bekerja untuk memajukan perusahaan					
	Semangat					
2	Saya memiliki semangat tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan					
	Kemauan					
3	Saya mentaati segala norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan					
	Komitmen					
4	Saya bekerja bukan untuk kepentingan saya sendiri melainkan juga demi kepentingan organisasi					
	Inisiatif					
5	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menangani suatu pekerjaan					
	Produktif					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah di sepakati					
	Peningkatan					
7	Saya selalu mengikuti segala perintah dari atasan untuk selanjutnya diaplikasikan ke pekerjaan saya					
	Wawasan					
8	saya memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PELATIHAN									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	JUMLAH
1	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	4	5	3	3	4	4	4	4	31
3	5	5	4	4	3	3	5	4	33
4	3	3	3	3	3	3	3	2	23
5	3	3	4	3	4	4	1	2	24
6	5	5	5	5	5	5	3	2	35
7	4	4	3	3	4	4	1	2	25
8	4	4	4	3	4	3	4	5	31
9	4	4	4	3	4	3	5	5	32
10	3	3	3	2	3	3	5	3	25
11	5	4	4	4	4	4	3	3	31
12	5	5	4	4	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	4	4	26
14	5	5	4	4	3	3	3	5	32
15	3	3	3	3	3	3	3	5	26
16	4	4	4	2	4	4	4	5	31
17	4	5	4	4	4	4	5	3	33
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	4	4	2	2	2	3	1	22
22	2	2	5	5	2	5	4	3	28
23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
24	5	4	4	4	4	2	5	3	31
25	4	4	4	4	4	4	4	3	30
26	4	4	4	2	4	4	3	3	28
27	4	5	4	4	4	4	4	1	30
28	5	5	4	4	4	4	4	3	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	4	4	4	4	4	5	4	5	34
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	3	3	30
35	4	4	4	4	2	2	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	3	5	32
37	4	4	4	4	4	4	3	5	32
38	5	5	5	5	5	5	4	5	39
39	4	2	4	4	2	4	5	3	28
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	3	3	3	3	4	5	27
42	3	3	3	2	3	3	4	3	24
43	4	5	3	3	4	4	3	1	27
44	5	5	4	4	3	3	4	3	31

45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	3	3	4	3	4	4	4	4	29
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	3	3	3	2	27
49	4	5	5	4	4	5	3	3	33
50	3	3	3	2	5	5	4	4	29

ETIKA KERJA									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	JUMLAH
1	4	4	4	3	4	3	4	3	29
2	4	4	4	3	4	3	4	3	29
3	3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	5	5	4	4	3	3	4	4	32
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	3	4	3	4	4	3	3	27
7	3	5	3	5	5	5	4	4	34
8	4	5	4	5	5	5	4	3	35
9	4	4	4	4	5	4	4	5	34
10	4	4	4	4	5	4	3	5	33
11	5	5	5	5	3	4	5	3	35
12	5	4	5	4	5	3	5	5	36
13	4	4	4	4	5	4	5	5	35
14	3	5	3	5	4	2	5	4	31
15	5	4	5	4	4	5	5	4	36
16	5	3	5	3	3	4	5	3	31
17	5	4	5	4	4	5	5	4	36
18	5	3	5	3	3	5	5	3	32
19	4	4	4	4	4	5	4	4	33
20	4	4	4	3	4	3	4	3	29
21	4	4	4	3	4	3	4	3	29
22	3	3	3	2	3	3	3	3	23
23	5	5	4	4	3	3	4	4	32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	4	3	4	4	3	3	27
26	5	4	5	4	5	5	5	5	38
27	4	5	4	5	5	4	5	5	37
28	5	4	5	4	5	5	5	5	38
29	2	3	2	3	5	4	2	5	26
30	4	5	4	5	5	5	4	4	36
31	4	5	4	5	5	5	4	3	35
32	2	5	2	5	4	4	2	5	29
33	4	5	4	5	3	5	5	4	35
34	4	5	4	5	4	5	5	3	35
35	4	5	4	5	3	4	5	4	34
36	4	4	4	4	4	4	5	3	32
37	4	5	4	5	4	5	4	4	35

38	4	5	4	5	3	5	5	4	35
39	5	4	5	4	4	5	5	3	35
40	5	4	5	4	4	4	4	4	34
41	5	4	5	4	4	3	4	4	33
42	5	3	5	3	5	4	4	4	33
43	4	4	4	4	5	3	5	3	32
44	5	4	5	4	4	4	5	4	35
45	5	3	5	3	5	4	5	3	33
46	4	4	4	4	5	3	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	5	4	33
48	4	4	4	4	4	4	5	3	32
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	5	4	5	4	5	4	5	3	35

KINERJA PEGAWAI									
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	JUMLAH
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34

31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	4	4	26
42	3	3	3	2	3	3	5	4	26
43	4	5	3	3	4	4	3	2	28
44	5	5	4	4	3	3	1	2	27
45	3	3	3	3	3	3	3	2	23
46	3	3	4	3	4	4	4	5	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	3	3	4	4	5	3	30
49	4	4	4	3	4	3	5	5	32
50	4	4	4	3	4	3	3	3	28

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	18.0	18.0	18.0
	Sarjana	39	78.0	78.0	96.0
	Pascasarjana	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	8.0	8.0	8.0
	3 Tahun	3	6.0	6.0	14.0
	4 Tahun	15	30.0	30.0	44.0
	> 5 Tahun	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja, Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.821 ^a	.674	.660	2.23373	.674	48.562	2	47	.000	1.587

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.611	2	242.305	48.562	.000 ^b
	Residual	234.509	47	4.990		
	Total	719.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients ^a														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.417	3.553		3.776	.000	6.269	20.565						
	Pelatihan	.794	.082	.808	9.677	.000	.629	.959	.793	.816	.806	.995	1.005	
	Etika Kerja	.216	.085	.214	2.559	.014	.386	-.046	.155	.350	.213	.995	1.005	

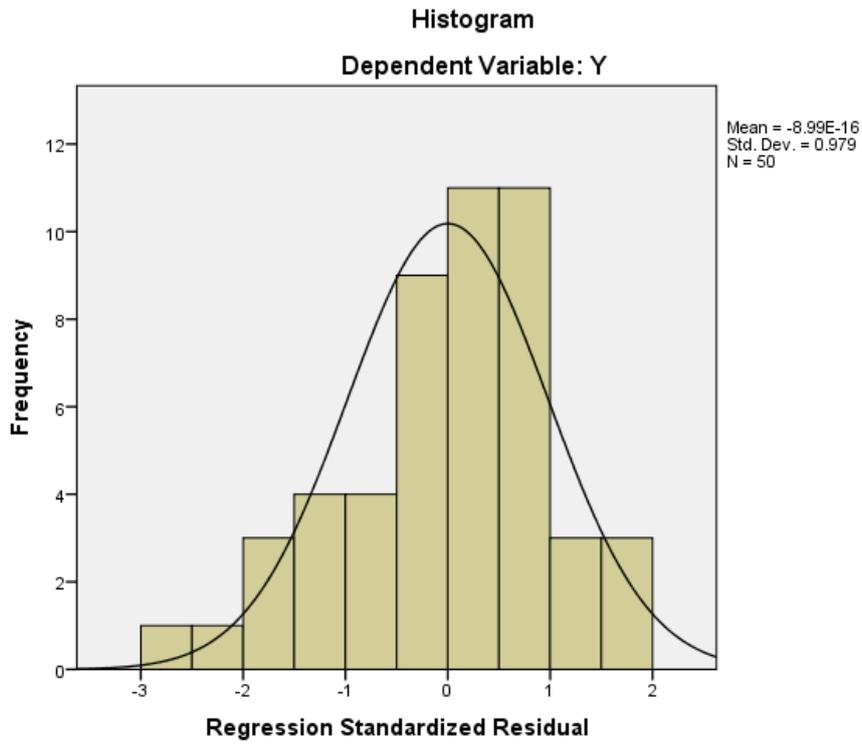
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Etika Kerja
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.682	.00	.65	.42
	3	.005	23.868	1.00	.35	.58

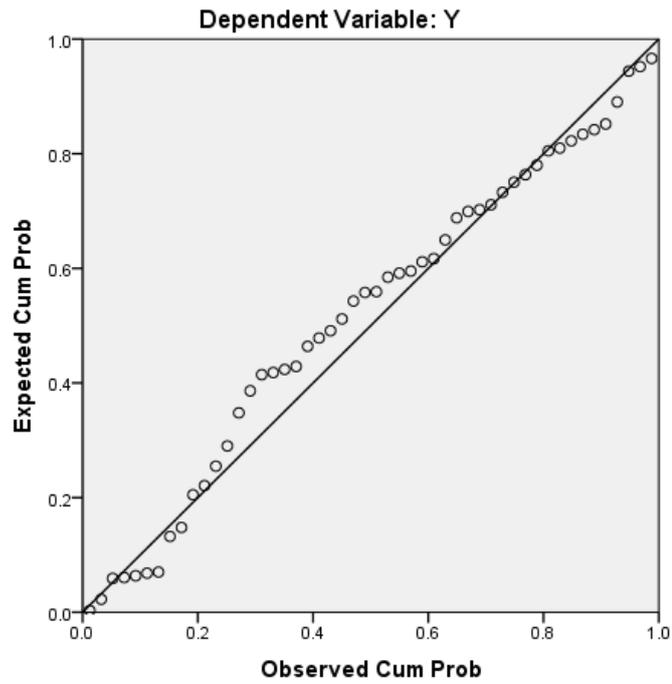
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.6130	38.0406	30.2400	3.14484	50
Std. Predicted Value	-1.789	2.480	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.326	.897	.524	.159	50
Adjusted Predicted Value	24.4309	37.6818	30.2229	3.14199	50
Residual	-6.12990	4.08642	.00000	2.18767	50
Std. Residual	-2.744	1.829	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.823	1.886	.004	1.009	50
Deleted Residual	-6.48617	4.40680	.01712	2.32493	50
Stud. Deleted Residual	-3.065	1.941	-.003	1.035	50
Mahal. Distance	.066	6.921	1.960	1.898	50
Cook's Distance	.000	.203	.021	.038	50
Centered Leverage Value	.001	.141	.040	.039	50

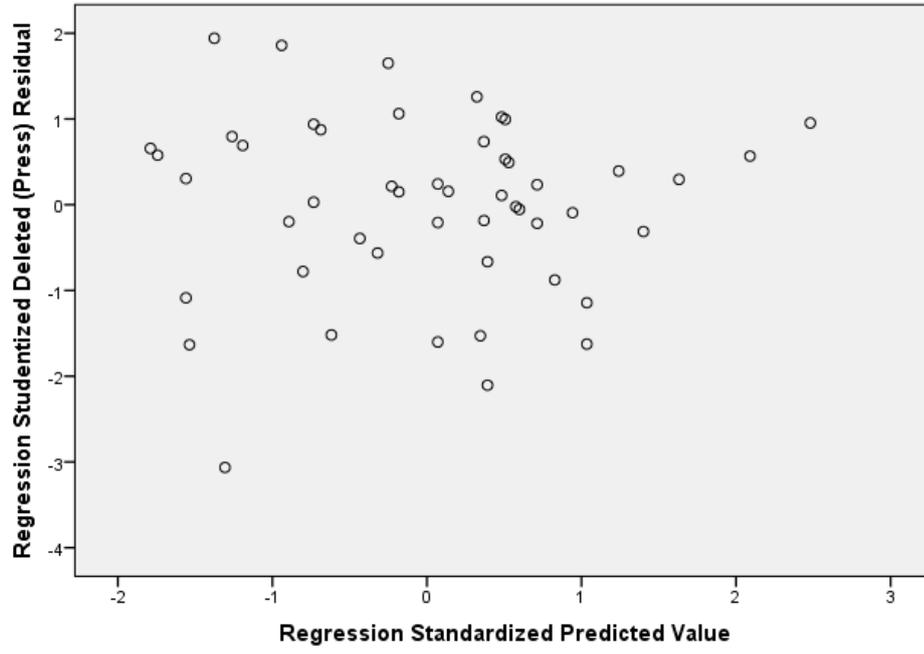
a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot
Dependent Variable: Y



Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Pelatihan
X1	Pearson Correlation	1	.808**	.465**	.507**	.351*	.052	.137	.073	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.012	.722	.342	.614	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.808**	1	.336*	.410**	.427**	.125	.028	-.041	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.003	.002	.387	.850	.778	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.465**	.336*	1	.688**	.294*	.480**	.174	.160	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017		.000	.038	.000	.226	.268	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.507**	.410**	.688**	1	.213	.400**	.163	.149	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.137	.004	.258	.302	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.351*	.427**	.294*	.213	1	.637**	-.014	.218	.630**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.038	.137		.000	.926	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.052	.125	.480**	.400**	.637**	1	-.043	.127	.546**
	Sig. (2-tailed)	.722	.387	.000	.004	.000		.765	.380	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.137	.028	.174	.163	-.014	-.043	1	.401**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.342	.850	.226	.258	.926	.765		.004	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.073	-.041	.160	.149	.218	.127	.401**	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.614	.778	.268	.302	.129	.380	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pelatihan	Pearson Correlation	.669**	.603**	.697**	.704**	.630**	.546**	.433**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	8

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Etika Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.090	.936**	.103	.049	.217	.697**	.010	.659**
	Sig. (2-tailed)		.534	.000	.478	.734	.130	.000	.945	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.090	1	-.052	.895**	.059	.243	.296	.264	.580**
	Sig. (2-tailed)	.534		.721	.000	.683	.089	.037	.064	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.936**	-.052	1	.045	.123	.297	.681**	-.061	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.721		.755	.396	.036	.000	.676	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.103	.895**	.045	1	.207	.448**	.376**	.359	.716**
	Sig. (2-tailed)	.478	.000	.755		.150	.001	.007	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.049	.059	.123	.207	1	.199	.053	.403**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.734	.683	.396	.150		.166	.713	.004	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.217	.243	.297	.448**	.199	1	.270	.157	.600**
	Sig. (2-tailed)	.130	.089	.036	.001	.166		.058	.276	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.697**	.296	.681**	.376**	.053	.270	1	-.020	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.007	.713	.058		.892	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.010	.264	-.061	.359	.403**	.157	-.020	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.945	.064	.676	.010	.004	.276	.892		.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Etika Kerja	Pearson Correlation	.659**	.580**	.633**	.716**	.428**	.600**	.717**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	8

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.826	.461	.476	.425	.102	-.128	-.174	.532
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.481	.377	.227	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.826	1	.320	.364	.524	.160	-.228	-.220	.477
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.009	.000	.266	.111	.125	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.461	.320	1	.701	.326	.464	.083	.127	.660
	Sig. (2-tailed)	.001	.023		.000	.021	.001	.567	.380	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.476	.364	.701	1	.286	.511	.125	.223	.737
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.044	.000	.389	.120	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.425	.524	.326	.286	1	.581	-.051	.021	.587
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.021	.044		.000	.726	.886	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.102	.160	.464	.511	.581	1	.096	.201	.622
	Sig. (2-tailed)	.481	.266	.001	.000	.000		.506	.161	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	-.128	-.228	.083	.125	-.051	.096	1	.700	.493
	Sig. (2-tailed)	.377	.111	.567	.389	.726	.506		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	-.174	-.220	.127	.223	.021	.201	.700	1	.553
	Sig. (2-tailed)	.227	.125	.380	.120	.886	.161	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.532	.477	.660	.737	.587	.622	.493	.553	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	8

Pelatihan									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	24.0
	Setuju	27	54.0	54.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Setuju	22	44.0	44.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	32	64.0	64.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Kurang Setuju	12	24.0	24.0	38.0
	Setuju	27	54.0	54.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	34.0
	Setuju	29	58.0	58.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	25	50.0	50.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	18	36.0	36.0	40.0
	Setuju	22	44.0	44.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Kurang Setuju	18	36.0	36.0	52.0
	Setuju	9	18.0	18.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Etika Kerja									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	20.0
	Setuju	23	46.0	46.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	24	48.0	48.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	16.0
	Setuju	27	54.0	54.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	30.0
	Setuju	22	44.0	44.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Setuju	21	42.0	42.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Setuju	20	40.0	40.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	18.0
	Setuju	17	34.0	34.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	44.0	44.0	44.0
	Setuju	19	38.0	38.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	28	56.0	56.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	24.0
	Setuju	25	50.0	50.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Setuju	34	68.0	68.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Kurang Setuju	15	30.0	30.0	42.0
	Setuju	25	50.0	50.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	16	32.0	32.0	38.0
	Setuju	26	52.0	52.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	11	22.0	22.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Kurang Setuju	12	24.0	24.0	48.0
	Setuju	8	16.0	16.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1462/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2021

Kepada Yth.

Medan, 2/2/2021

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

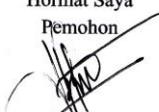
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Cici Ayunda Putri
NPM : 1705160150
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya komunikasi Pimpinan terhadap pegawai selama melaksanakan tugasnya pada masa Pandemi covid 19
2. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari hasil kinerja Dari beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur pada masa pandemi covid 19
3. Kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan selama Masa Pandemi covid 19
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19
3. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid 19
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Letda Sujono
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Cici Ayunda Putri)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1462/JDL-SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2021

Nama Mahasiswa : Cici Ayunda Putri
NPM : 1705160150
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2021
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si 
.....
.....
Judul Disetujui²⁾ :
.....
.....
.....
.....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,
Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
1) Dari tabel Pimpinan Program Studi
2) Dari tabel Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Ketua dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah kebaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 672 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Cici Ayunda Putri
N P M : 1705160150
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PLN UP2B Sumbagut

Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 22 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Sya'ban 1442 H
22 Maret 2021 M



Tembusan :
1. Pertinggal



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



UIP3B SUMATERA
UP2B SUMBAGUT

Nomor : 0229/STH.01.04/B24110000/2021
Aspek : -
Uraian : Segera
Tujuan : Konfirmasi Izin Riset

05 April 2021

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3
Medan

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor 672/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 22 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, pada prinsipnya kami setuju serta memberikan izin riset di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Perlu diinformasikan bahwa selama masa pandemic covid-19 ini, pelaksanaan riset dilingkungan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut hanya diperbolehkan via daring/online saja.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA PENGATUR
BEBAN SUMATERA BAGIAN UTARA,

ANDI MAKKURADDE



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA TARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Mahasiswa : Cici Ayunda Putri
NPM : 1705160150
Program Studi : Manajemen
Materi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- KUTIPAH JURNAL - RUMUSAN MASALAH - SPASI PEMULSAH - DAFTAR ISI - IDENTIFIKASI MASALAH - NAMA DOSEN	14/4-2021	
Bab 2	- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL - KERANGKA - TEORI KUALI DITAMBAH KONSEPTUAL	19/5-2021	
Bab 3	- TABEL PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK ANALISA DATA	31/5-2021	
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL DOSEN - PAKAI MENDELEY - CARA KUTIPAH JURNAL	8/6-2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK KUALITAS DATA - TEKNIK PENGUMPULAN DATA	29/6-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI	2/7-2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin, Hsb, S.E., M.Si.

Medan, Juli 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 14 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen terangkan bahwa :

N a m a : Cici Ayunda Putri
N .P.M. : 1705160150
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jalan Marelan V Pasar 2 Barat Kec.Medan Marelan
JudulProposal :Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Peersero) UP2B Sumbagut
Bab I	Latar belakang masalah cukup mengungkapkan fenomenal permasalahan apa-apa saja yang terjadi dilingkungan perusahaan. Dan kutipan-kutipan dari teori jangan dimasukkan dalam latar belakang.
Bab II	Landasan teori harap menggunakan buku-buku terbaru Harap dibuat penelitian terdahulu
Bab III	Teori pengambilan sampel yang diambil teorinya dari buku yang aslinya
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 14 Juli 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pemanding

Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 14 Juli 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Cici Ayunda Putri
N .P.M. : 1705160150
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jalan Marelan V Pasar 2 Barat Kec.Medan Marelan
JudulProposal :Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si**

Medan, Rabu, 14 Juli 2021

TIM SEMINAR

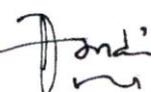
Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

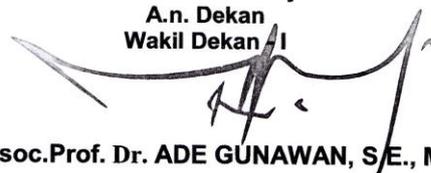
Pembimbing


Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

Pembanding


Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.

**Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I**


Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S/E., M.Si.



UIP3B SUMATERA
UP2B SUMBAGUT

SURAT KETERANGAN RISET LAPANGAN

Nomor : 0006 · SKt/STH.01.04/C24110000/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Makkuradde
NIP : 8005004P3B
Jabatan : Manager PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Dengan ini menerangkan bahwa :

No	NAMA	NIM
1.	Cici Ayunda Putri	1705160150

Telah melaksanakan kegiatan Riset dengan judul : **Pengaruh Pelatihan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PLN UP2B Sumbagut** di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari, terhitung tanggal 06 September 2021 s/d 20 September 2021

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 30 September 2021
MANAGER


ANDI MAKKURADDE



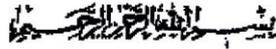
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Untuk menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor :1730/KET/IL3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Cici Ayunda Putri
NPM : 1705160150
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

adalah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 08 Shafar 1443 H
15 September 2021 M

UMSU
Unggul | Cerdas | Berkarya



Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd