



## Pengaruh Etika Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Toko Depo Makmur Sorong

**Christian Gilbert Tansil**  
Universitas Victory Sorong

**Chostansa C R T Warkey**  
Universitas Victory Sorong

**Simon Sanoy**  
Universitas Victory Sorong  
Alamat: Jl.Basuki Rahmat,Km.11,5

Korespondensi penulis: [christiantansil1@email.com](mailto:christiantansil1@email.com)

**Abstract.** *In this research, there are two variables, namely variable X (Work Ethics) and variable Y (Employee Performance). This research was conducted to determine the ethics of the employees of Toko Depo Makmur Sorong. The data used are primary data collected through observation, distribution of questionnaires, and interviews. The hypothesis of this study is the influence of ethics on the performance of the employees of Toko Depo Makmur Sorong. To measure the effect of these variables, simple linear regression and the coefficient of determination are used with the help of the IBM SPSS 25 computer application program. Based on the results of data analysis using statistical methods, namely simple linear regression of 0.948, in addition, value = 0.000 < alpha 0.05, test results the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained an R Square value of 0.546 thus that the remuneration variable explains the employee performance variable of 54.6%, from the T test results obtained a sig value of 0.000 < 0.05 which indicates that work ethics variables affect employee performance variables so that it can be concluded that work ethics variable (X) has a significant influence on employee performance variable (Y). The results of this study indicate that work ethics have a positive and significant effect on employee performance at the Depo Makmur Sorong Store.*

**Keywords:** Karyawan Toko

**Abstrak.** Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Etika Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui etika karyawan Toko Depo Makmur sorong. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Hipotesis penelitian ini adalah pengaruh etika terhadap kinerja karyawan Toko Depo Makmur Sorong. Untuk mengukur pengaruh variabel -variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana sebesar 0,948, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R Square 0.546 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 54,6%, dari hasil uji T diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Depo Makmur Sorong.

**Kata kunci:** Karyawan Toko

## **LATAR BELAKANG**

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingandiantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu bagian yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah terkait dengan etika kerja.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Menurut Riza (2013) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. Etika kerja meliputi sikap karyawan dalam perusahaan, sikap karyawan dengan wewenang dan jabatan diperusahaan, hubungan karyawan dengan atasan dan dengan bawahannya, serta hubungan karyawan dengan karyawannya. Etika kerja berkaitan dengan apa yang semestinya dilakukan karyawan. Seharusnya etika kerja makin lama bukannya semakin menurun tetapi semakin meningkat. Setiap karyawan perlu membangun prinsip- prinsip seperti datang ke kantor lebih awal

setidaknya 15 menit sebelum mulai bekerja, Pertahankan sikap profesional setiap saat, jadilah karyawan yang ramah dan bersahabat kepada staf lainnya di perusahaan, bersikap positif terhadap komentar negative, sikap positif sangat penting untuk menguatkan etos kerja, Inisiatif untuk menangani proyek baru, Produktif, Menghormati kontribusi rekan lain, Tidak perhitungan dengan waktu kerja. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting bagi kemajuan sebuah perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi tentunya perusahaan dapat memperlancar kelangsungan suatu perusahaan yang dijalankan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Telah banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017) Menunjukkan bahwa berarti etika kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kuncoro Budi Riyanto, Sugeng, Suci Ayu Wulandari (2023) Menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Gilda Olivia, Selvi Yona Sari, Selvi Zola Fenia (2023) Etika Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, Syaharuddin (2017) Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai thitung > ttabel. Sedangkan menurut Rahadiyan 1, Ida Bagus Alit Ksama Putra, Ceria Febiana, Tata Dibrata, Risna Haryati, Putri Dwi Novrina, I Putu Ajie Windu Kertayoga (2023) etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Toko Depo Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang dagang yang dituntut untuk mengutamakan kualitas pelayanan kepada tamu atau pembelinya yang terletak di JL. Basuki Rahmat KM 12 Sorong. Toko Depo Makmur dalam hal ini telah memberikan peraturan serta tata kerja karyawan yang harus dilakukan setiap karyawan toko di dalam mematuhi tata tertib, antara lain Setiap karyawan toko diwajibkan untuk bekerja tepat pada waktunya dengan jadwal yang telah ditentukan di dalam Perusahaan, karyawan dilarang bepergian kecuali dalam hal kepentingan toko, karyawan wajib menjaga kebersihan toko, setiap karyawan diwajibkan memakai seragam toko, setiap karyawan diwajibkan bersikap ramah dan sopan kepada tamu dan rekan kerja.

Secara umum etika dan kinerja karyawan yang terjadi di Toko Depo Makmur masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik, hal ini dapat disebabkan oleh kurang patuhnya karyawan terhadap tata tertib yang sudah diberlakukan dalam toko, salah satu masalahnya ialah karyawan yang sering datang terlambat, tidak memakai seragam pada saat jam kerja serta sering bersikap kurang ramah kepada tamu atau pelanggan toko.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka judul yang di angkat yaitu “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Depo Makmur Kota Sorong”.

## **KAJIAN TEORITIS**

- 1) **Etika kerja** dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan, jika para karyawan tidak memiliki Etika Kerja yang baik, maka karyawan tersebut tidak layak untuk di pekerjakan, begitupun sebaliknya. Jika Etika Kerja ini sudah tertanam maka sifat karyawan akan berubah menjadi Tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan serta pekerja keras, hemat, produktif, berdisiplin dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik.

Menurut Riza (2013) Etika Kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau Lembaga lain.

Indikator Etika Kerja:

1. Bertanggung Jawab  
Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.
2. Kerja yang positif  
Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal – hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta Etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin Kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai Etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki Etika Kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

2) **Kinerja Karyawan** hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan:

1. Kualitas Kerja

Dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## **METODE PENELITIAN**

1) **Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkakan/scoring.

2) **Lokasi penelitian**

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Toko Depo Makmur Sorong yang bertempat Jl. Basuki Rahmat, KM.12, Kota Sorong, Papua Barat, 98418.

3) **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Toko Depo Makmur Sorong dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang.

4) **Metode Pengumpulan Data** Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan Toko Depo Makmur Sorong

5) **Teknik Analisis Data**

a) Uji Validitas Validitas menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Validitas pada dasarnya berarti “mengukur apa yang hendak diukur”. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Apabila seorang pedagang buah membeli barang dagangan seberat 40 kg, maka timbangan yang digunakan untuk menimbang barang tersebut harus menunjukkan berat 40 kg, bukan 39,5 kg atau 40,5 kg. Hal ini berarti timbangan tersebut valid. Demikian pula kuisisioner sebagai alat ukur harus bisa mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuisisioner tersebut (DelGreco et al., 1987 dalam penelitian Anggraini, Fitria D. P., et al 2022).

b) Uji Realibilitas Menurut Ghazali ( 2018 : 45 dalam penelitian Arika, P., & Mra, S 2021: 173) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji suatu reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan

auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2018:46 dalam penelitian Arika, P., & Mra, S 2021:), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliable. Perhitungan reliabilitas formula Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

c) Uji Asumsi Klasik

- (1) Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu, dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (Tala, O., & Karamoy, H. 2017: 60)
- (2) Uji regresi linier sederhana Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas  $X_1, X_2, \dots, X_p$ . Tujuan dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Model regresi linier sederhana adalah model regresi yang paling sederhana yang hanya memiliki satu variabel bebas X. Analisis regresi memiliki beberapa kegunaan, salah satunya untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat Y (Smadi, Abdullah A, Nour H. Abu-Afouna. 2012 dalam penelitian Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. 2017). Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = a + bX$  Keterangan: Y = Variabel dependen (variabel terikat) X = Variabel independent (variabel bebas) a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0) b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)
- (3) Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Priyatno (2011:252 dalam penelitian Assagaf, S.C.Y., & Dotulong, L.O. 2015) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$
- (4) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Menurut Ghozali (2016:95 dalam penelitian Safitriani, S. 2016), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

## Hasil Penelitian

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Identitas Responden

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja. Pada penelitian didapat sebanyak 74 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

#### Penyebaran Kuesioner

**Tabel 4.1**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	74
Kuesioner yang kembali	74
Kuesioner yang rusak/tidak lengkap	0
<b>Jumlah Responden</b>	<b>74</b>

Pada perhitungan sampel telah ditetapkan sebanyak 74 sampel penelitian untuk itu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 74 kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang kembali sebanyak 74 kuesioner, kuesioner rusak dan tidak lengkap 0, dan kuesioner yang diolah adalah 74 responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran identitas responden dilihat dari jenis kelamin, pendidikan, usia responden, dan lama bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil rekapan kuesioner dapat dilihat bahwa sebanyak 48 responden atau 64,9 persen adalah laki-laki, dan sebanyak 26 responden atau 35,1 persen adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki berdasarkan penelitian. Berikut tabel jenis kelamin responden:



**Tabel 4.2**

**berdasarkan jenis kelamin Karakteristik Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1.	Laki-Laki	48	64,9%
2.	Perempuan	26	35,1%
<b>Jumlah</b>		<b>74</b>	<b>100%</b>

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil rekap data berdasarkan pendidikan yang dikelompokkan menjadi 4 jenjang pendidikan Karyawan pada Toko Depo Makmur Kota Sorong yaitu pendidikan yang mendominasi adalah SMA sebanyak 38 orang atau 35,4 persen dan selanjutnya pendidikan S1 27 orang atau 36,5 persen, dan pendidikan S2 Hanya 8 orang atau 10,8 Persen dan lainnya sebanyak 2 orang atau 2,7 persen.

**Tabel 4.3**

**Berdasarkan pendidikan Karakteristik Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1.	SMA/Sederajat	38	35,4%
2.	S1	27	36,5%
3.	S2	8	10,8%
4.	Lainnya	2	2,7%
<b>Jumlah</b>		<b>74</b>	<b>100%</b>

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, usia responden dikelompokkan menjadi empat bagian. Berdasarkan pengelompokan tersebut, ternyata pada usia lebih dari 23 sampai 28 tahun sebanyak 27 orang atau 36,5 persen yang mendominasi, selanjutnya pada urutan ke dua yaitu pada usia 17 sampai dengan usia 22 tahun sebanyak 26 orang atau 35,1 persen, selanjutnya pada urutan ke tiga pada usia 29 tahun sampai dengan 34 tahun sebanyak 15 orang atau 20,3 persen, dan urutan terendah pada usia >35 tahun sebanyak 6 orang atau 8,1 persen. Berdasarkan hasil penelitian, gambaran mengenai umur responden dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Berdasarkan Usia Karakteristik Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persen
1.	17-22 Tahun	26	35,1%
2.	23-28 Tahun	27	36,5%
3.	29-34 Tahun	15	20,3%
4.	>35 Tahun	6	8,1%
<b>Jumlah</b>		<b>74</b>	<b>100%</b>

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, lama bekerja dikelompokkan menjadi Empat bagian. Berdasarkan pengelompokan tersebut mendapat hasil yaitu bahwa lama bekerja karyawan yang paling mendominasi selama 1 Sampai 5 tahun sebanyak 29 orang atau 39,2 persen, selanjutnya pada urutan berikutnya selama < 1 tahun sebanyak 21 Orang atau 28,4 persen, selanjutnya pada urutan berikutnya selama 5 Sampai 10 tahun sebanyak 21 orang atau 28,4 persen dan yang terkecil selama >10 tahun sebanyak 4 orang atau 5,4 persen. Berikut tabel lama berkerja responden:

**Tabel 4.6**  
**Berdasarkan Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1.	< 1 Tahun	21	28,4%
2.	1-5 Tahun	29	39,2%
3	5-10 Tahun	21	28,4%
4	> 10 Tahun	4	5,4%
<b>Jumlah</b>		<b>74</b>	<b>100%</b>

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

**Tabel uji Etika Kerja ( X )**

**Tabel 4.7**

Item pernyataan	r hitung	r table	keterangan
Item1	0,683	0,225	Valid
Item2	0,871	0,225	Valid
Item3	0,755	0,225	Valid
Item4	0,786	0,225	Valid

Dari table di atas dijelaskan bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya bahwa item di sebut *Valid*

**Tabel 4.8**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	4

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha > dari 0,60 artinya bahwa item tersebut dinyatakan ***Reliabel***

**Tabel uji Kinerja Karyawan ( Y )****Tabel 4.9**

Item pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Item1	0,675	0,225	Valid
Item2	0,810	0,225	Valid
Item3	0,863	0,225	Valid
Item4	0,777	0,225	Valid
Item5	0,788	0,225	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya bahwa item tersebut ***Valid***

**Tabel 4.10**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha > dari 0,60 artinya bahwa item tersebut dinyatakan ***Reliabel***

## **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas Data**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

### **2. Uji Regresi Linear Sederhana**

Untuk prediksi bagaimana perubahan nilai yang terjadi pada variabel X dan variabel Y dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Menurut Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa regresi linear sederhana merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model persamaan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y=Variabel dependen, yaitu kepuasan konsumen

a= Konstanta, yaitu titik potong kurva terhadap sumbu Y

b=Koefisien regresi, yaitu kemiringan kurva linear

X=Variabel independent, yaitu pengaruh kualitas produk

### **3. Uji T**

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2016:97)

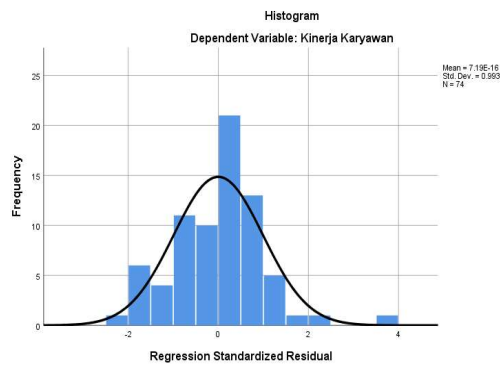
### **4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2016:95)

### 1. Uji Normalitas data

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Suatu model regresi yang baik, adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot), hasilnya sebagai berikut

**Tabel 4.11**



Melihat kurva normal pada histogram sebelumnya, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

### 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di bawah, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 5,433 + 0,948 + e$$

Nilai constant adalah 5,433 artinya jika variabel X (Etika Kerja) tetap, maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) tetap sebesar 5,433

Koefisien regresi X sebesar 0,948 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Etika kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,948. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

**Tabel 4.12**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.433	1.768	
	Etika Kerja	.948	.102	.739

### 3. Uji T

Berdasarkan hasil uji t seperti disajikan pada tabel di bawah, ternyata hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel X(Etika Kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y( kinerja karyawan). Hal ini karena nilai signifikansi  $< 0,05$  atau nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  menerima  $H_a$ .

$H_0$  : Tidak Terdapat Pengaruh Etika kerja Terhadap Kinerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat Pengaruh Etika kerja Terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.13**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.072	.003
	Etika Kerja	9.315	.000

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan uji di bawah dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,546. Nilai 0,546 tersebut dapat diartikan variabel Etika Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 54,6%, sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, harga, dll.

**Tabel 4.14**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.540

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1) Kesimpulan

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel Etika Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Depo Makmur (Sorong) hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar 0.948, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R Square 0.546 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 54,6%, dari hasil uji T diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar etika kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, memaka baju seragam sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah dibuat oleh toko, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Toko Depo Makmur (Sorong). Pembahasan dalam penelitian ini adalah, bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Depo Makmur (Sorong). Berarti semakin meningkat etika kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima (H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak).



2) **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan mengenai pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Depo Makmur Sorong, maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan Toko serta dapat memberikan masukan bagi Toko adalah disarankan kepada pihak manajemen Toko Depo Makmur Sorong agar lebih mendorong dan memperhatikan karyawan untuk taat dan patuh pada aturan yang sudah dibuat oleh Toko, sehingga kinerja karyawan juga beretika baik dan sopan dan dikenal baik bagi pembeli serta membuat Toko Depo Makmur Sorong menjadi banyak pembeli.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji Syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunianya, peneliti dapat menyelesaikan tugas mata kuliah Metode Penelitian & Penulisan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Depo Makmur Sorong ”. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Lulus di mata kuliah Metode penelitian & penulisan skripsi pada program studi manajemen, Universitas Victory Sorong.

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti banyak mendapat bantuan sejak awal sampai terselesainya, untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1) Fensca F. Lahallo, S.PD.,M.Si. Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian penelitian ini, sekaligus Dosen mata kuliah Metode penelitian & penulisan skripsi dan kaprodi manajemen Universitas Victory Sorong.
- 2) Kepala CV Depo Makmur Sorong beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin penelitian ini.
- 3) Orang tua dan saudara-saudara tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil dalam penyelesaian penelitian ini.
- 4) Teman-teman Mahasiswa Universitas Victory Sorong, khususnya Angkatan 2020 yang ikut serta memberikan dukungan semangat dan membantu dalam penyusunan penelitian ini.

5) Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan dan telah mendoakan demi suksesnya penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti telah berusaha dengan segenap kemampuan dan menuangkan pemikiran ke dalam penelitian ini, tentunya masih banyak ditemukan hal-hal yang masih perlu diperbaiki.

## DAFTAR REFERENSI

- Riza Herlambang, 2013. Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Jasa Marga (Persero) Cabang Balmera Medan. Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara. Vol 4 No , pp 1-10
- Wibowo, 2011 “*Manajemen Kinerja*”, : Rajawali Press, Jakarta
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150.
- Kuncoro Budi Riyanto, Sugeng Sugeng, Suci Ayu Wulandari. (2023) *Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya*. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI 3 (2), 444-449, 2023
- Gilda Olivia, Selvi YonaSari, Selvi Zola Fenia (2023) Pengaruh Displin Kerja, Etos Kerja Dan Komitmem Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harry Tridarma Kota Padang
- Agung Budiarto, Yonathan Pongtuluran, Syaharuddin Y. (2017). *Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan* . Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Mulawarman. <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i1.2472>
- Rahadiyan 1, Ida Bagus Alit Ksama Putra, Ceria Febiana, Tata Dibrata, Risna Haryati, Putri Dwi Novrina, I Putu Ajie Windu Kertayoga (2023) Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Malaka Bandung. <https://doi.org/10.56244/jimia.v17i1.688>
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Anggraini, Fitria D. P., et al. “Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas.” *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 4, 2022, pp. 6491-6504, doi:10.31004/basicedu.v6i4.3206.hal.6492
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Tala, O., & Karamoy, H. (2017). Analisis profitabilitas dan leverage terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Accountability*, 6(1), 57-64.hal.60

- Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. (2017). Implementasi metode regresi linier sederhana pada penyajian hasil prediksi pemakaian air bersih pdam way rilau kota bandar lampung dengan sistem informasi geofrafis. *Jurnal Informatika Mulawarman*, 11(2), 37-42.hal.38
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).hal.644
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.