Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 1 Nomor 4 Desember 2021, hal : 1-12
ISSN: 2808-6686

Dampak Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) UP2B Sumbagut

Amanda Faradila Ardhi

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: ciciayundaputri@gmail.com

Abstrak

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 penelitan menunjukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai positif dan signifkan. Hasil penelitan menunjukan bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Hasil penelitan menunjukan bahwa pengaruh pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.

Kata Kunci *: Pelatihan, Etika Kerja dan Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah Instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakaan 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 priode 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 meningkatan 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 diatikan 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 memaksimakan 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 diteemui 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.

2. METODE 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. Didalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai (Y), Pelatihan (X1), Etika Kerja (X2).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. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2021 s/d selesai.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan yang berjumlah 50 orang. jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 50 orang, yang merupakan pegawai tetap di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. 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.

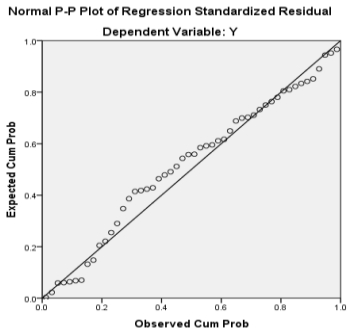
3. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Dalam regressi liniear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regressi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regressi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regressi merupakan yang baik atau tidak. 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 independentnya 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.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 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 *Tolerence* < 0,01 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

b) Bila *Tolerence* > 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.1 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			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 1,005 dan variabel etika kerja (X2) juga sebesar 1,005. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerence* pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,995 dan variabel etika kerja (X2) 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.

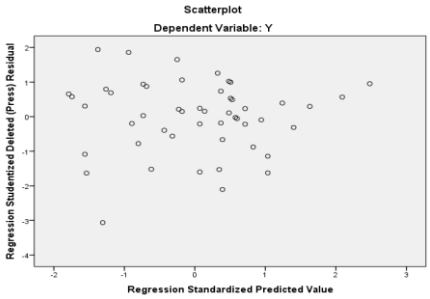
3) Uji Heteroskedastisitas

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 SPPS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Bentuk gambar 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.

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.2 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

Dari tabel 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) X1 sebesar 0,794 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,794 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3) X2 sebesar 0,216 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila etika kerja mengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,216 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memepengaruhi 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:

$t = r\frac{n-k}{1-r2}$

Dimana :

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

k = Variabel Bebas (Independen)

n = Jumlah Sampel

1) Bentuk pengujian

a) Ho : rs = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) Ho : rs ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) Ho ditolak jika thitung > ttabel atau -thitung< -ttabel, pada α = 5%, df = n-k

b) Ho diterima jika Jika -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

3) Kriteria Pengujian

a) Jika thitung > ttabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (pelatihan dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b) Jika thitung < ttabel 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.3 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

a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan 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 H0 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 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 H0 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 dimaskud 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 Fhitung $> Ftabel$ atau $-Ftabel,$ maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

b) Bila Fhitung ≤ Ftabel atau -Fhitung ≥ -Ftabel, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 denga Y.

Tabel.4 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

Dari tabel 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. Bedasarkan 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. 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. 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 H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengakuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunannya, 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.5 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				

Dari tabel 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 penelitan 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 varibel 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. PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh thitung 9,677 > ttabel 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha 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.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh thitung 2,559 > ttabel 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,014 < 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha 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

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 Fhitung sebesar 48,562 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

5. 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.

6. REFERENSI

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 Ekomometrika. 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 terhada 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.

Aswad, K. (2020). *Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang* (Doctoral dissertation, UMSU).

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.

Batubara, H. C., & Putri, A. A. (2021). Pengaruh Ratio Profitabilitas dan Ratio Aktivitas Terhadap Current Ratio pada Perusahaan Sub Sektor Pulp dan Kertas yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 51-61.

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.

DARMA, N. S. Pelaksanaan Pengawasan Badan Lingkungan Hidup Kota Medan Terhadap Izin Penyimpanan Sementara Limbah B3 Bagi Pelaku Usaha Industri.

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.

Gunawan, A., & Chairani, C. (2019). Effect of Financial Literacy and Lifestyle of Finance Student Behavior. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, *1*(1), 76-86.

HANANI, S. N. Analisis Model Percepatan Pertumbuhan Perbankan Melalui Implementasi Tata Kelola Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Mukhtar Basri.

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.

INDONESIA, D. S. N. M. U., & RAMADHAN, N. S. ANALISIS PENERAPAN PENARIKAN JAMINAN PEMBIAYAAN BERMASALAH PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL MENURUT.

IRIANDA, B. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan.

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.

Jufrizen, J., & Parlindungan, R. (2018). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).

, S. N. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

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 Jawara.

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.

MAULANA, M. F. KONSUMEN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. CABANG MEDAN ASIA.

Medan, D. K. Analisis Fungsi Anggaran Sebagai Alat PengawasanPajak Reklame Pada Badan Pengelola Pajak & Retribusi.

MEDAN, K. ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGELUARAN.

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.

Nasution, M., & Habibi, F. (2021). *Pengaruh Harga, Kelengkapan Produk, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Di 212 Mart* (Doctoral dissertation, UMSU).

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). Pengaruhkomitmen 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.

RITONGA, N. S. ANALISIS IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH

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.

Sanjaya, S., & Sipahutar, R. P. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt to Asset Ratio dan Total Asset Turnover terhadap Return on Asset pada Perusahaan Otomotif dan Komponennya yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, *19*(2), 136-150.

Sapoetro, T. (2017). *Pedoman Etika Bisnis Dan Etika Kerja*. Cilegon: Cilegon: PT Krakatau Bandar Samudera.

SAYUSMA, M. (2020). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN INDIHOME PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN* (Doctoral dissertation, UMSU).

SEPTIARA, R. A. ANALISIS EFEKTIVITAS PENGGUNAAN E-FILING TERHADAP PENERIMAAN PAJAK PADA KPP PRATAMA MEDAN BELAWAN.

Siagian, M. (2011). *Etika Umum*. Medan: Medan: Grasindo Monoratam.

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, lljan 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.

Sudirman, K. C. P. Analisis Metode Camel Dengan Menggunakan Rasio Profitabilitas Pada Bank Muamalat.

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., & Laksemini, 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.

Tarigan, R. J. (2021). *Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Online di Shopee Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* (Doctoral dissertation).

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*. Yogaykarta: Tim Medpress.