

The Influence of Works Ethics and Dicipline on Employee Performance on PT. Pawbroker Malalayang of Manado City

Ricardo A. Ratag^{1*}, Sweetly Mumu², Mercy Mantur³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado

Corresponding Author: Ricardo A. Ratag ricardoratag01@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Ethics, Discipline of Work, and Employee Performance

Received : 11, August

Revised : 13, September

Accepted: 15, October

©2024 Ratag, Mumu, Mantur: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study has a mission to assess the impact of work ethics and work discipline on the performance of employees of PT Pegadaian Malalayang Branch, Manado City. This study applied quantitative techniques, by applying the Multiple Linear Regression test. The study output indicates that work ethics partly has a positive and insubstantial effect on employee performance, while work discipline is partly able to have a positive and substantial impact on employee performance and together work ethics and discipline are able to have a positive and substantial effect on employee performance of PT Pegadaian Malalayang Branch Manado City. This study is expected to be a benchmark for employees of PT Pegadaian Malalayang Branch, Manado City so that in the future they can further improve their performance at work. These findings can also serve as a reference for further studies in studying the factors that can support the increase in employee performance in a company.

Pengaruh Etika Kerja Dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Malalayang Kota Manado

Ricardo A. Ratag^{1*}, Sweetly Mumu², Mercy Mantur³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado

Corresponding Author: Ricardo A. Ratag ricardoratag01@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Etika Kerja, Disiplin Kerja, Performa Pegawai

Received : 11, Agustus

Revised : 13, September

Accepted: 15, Oktober

©2024 Ratag, Mumu, Mantur: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Studi ini memiliki misi dalam menilai dampak dari etika kerja serta disiplin kerja pada performa pegawai PT. Pegadaian Cabang Malalayang Kota Manado. Studi ini mengaplikasikan teknik kuantitatif, dengan mengaplikasikan uji Regresi Linier Berganda. Keluaran studi menandakan bahwasannya etika Kerja sebagian berpengaruh positif serta tidak substansial pada performa pegawai, sementara untuk kedisiplinan bekerja yang sebagian mampu memberikan dampak yang positif serta substansial pada performa pegawai serta secara bersama-sama etika dan disiplin Kerja mampu memberikan pengaruh yang positif juga substansial pada performa pegawai PT. Pegadaian Cabang Malalayang Kota Manado. Studi ini diharapkan menjadi bahan tolak ukur bagi pegawai PT Pegadaian Cabang Malalayang Kota Manado agar kedepannya dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Temuan ini pun bisa sebagai referensi untuk studi selanjutnya dalam mempelajari faktor-faktor yang mampu menunjang akan meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) punya tanggung jawab bahkan peran vital untuk masing-masing bisnis, sebab sumber daya individu sebagai eksekutor untuk menerjemahkan peraturan badan usaha menjadi tindakan nyata dalam aktivitas sehari-hari. Ini termasuk memastikan bahwa semua kebijakan di perusahaan. Kualitas SDM yang baik dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang terampil dan berkomitmen akan membantu perusahaan bertahan dalam persaingan dan mengatasi tantangan. SDM yang dikelola dengan baik dapat memberikan perusahaan keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan yang lebih baik. Mengembangkan strategi SDM seperti tujuan badan usaha. Ini termasuk perencanaan tenaga kerja jangka panjang dan penyesuaian strategi SDM sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis. Mengelola transisi dan perubahan dalam organisasi dengan mendukung karyawan selama proses perubahan dan memastikan komunikasi yang efektif.

PT. Pegadaian (Persero) ialah badan usaha negara non bank atau BUMN. SDM ialah sebuah kekayaan serta penyokong krusial untuk Lembaga guna meraih sasaran yang sudah ditentukan. Berbeda dengan aset fisik seperti peralatan atau gedung, pegawai di PT. Pegadaian (Persero) adalah aset yang memiliki potensi daya cipta dan kreativitas. Mereka bukan hanya pelaksana tugas tetapi juga agen inovasi yang dapat membantu perusahaan beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis. Pegawai yang memiliki norma pekerjaan positif, kreativitas tinggi, serta bakat yang memadai bisa menyumbang keikutsertaan yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka dapat menciptakan solusi inovatif dan strategi yang mendukung peraih misi jangka pendek serta panjang badan usaha. Performa karyawan adalah ukuran utama dari efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini mencakup hasil kerja, kualitas output, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Di PT. Pegadaian, manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Melibatkan penetapan tujuan, pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara optimal dan bahwa hasil kerja mereka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Etika kerja yang baik sangat penting untuk perkembangan pribadi karyawan dan efektivitas organisasi. Pegawai yang punya etika bekerja yang kuat biasanya lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas mereka. Hal ini membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Selain dinilai dari sisi etika kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawan yang memiliki penilaian yang khusus terhadap komitmen dari karyawan.

Disiplin kerja adalah elemen krusial dalam pengelolaan SDM dan punya pengaruh yang esensial pada performa serta pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai pentingnya disiplin dalam manajemen SDM, serta bagaimana penerapan disiplin yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan Perusahaan. Disiplin adalah fondasi penting dalam meraih misi organisasi. Tanpa kedisiplinan yang baik, susah untuk karyawan dalam bekerja secara efisien dan efektif. Disiplin memastikan bahwa semua individu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, yang pada gilirannya mendukung perwujudan misi badan usaha jangka pendek maupun panjang. Dalam lingkungan kerja yang disiplin cenderung memotivasi individu untuk menjaga perilaku yang sama. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dari satu atau beberapa karyawan dapat mempengaruhi karyawan lainnya, menciptakan suasana kerja yang tidak produktif dan merugikan. Disiplin yang baik membantu dalam pengelolaan waktu dan sumber daya secara efisien. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi jadwal, memenuhi tenggat waktu, dan menghindari pemborosan waktu, yang berkontribusi pada efisiensi operasional.

Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat fokus pada tugas mereka dan menyelesaikannya seperti standar yang ditentukan. Disiplin mendukung kualitas kerja yang tinggi dan meminimalkan kesalahan serta kebutuhan untuk koreksi ulang. Disiplin kerja adalah aspek fundamental dari manajemen SDM yang mempengaruhi efisiensi, efektivitas, dan suasana kerja secara keseluruhan. Penerapan disiplin yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan menjamin pegawai bekerja seperti ketentuan yang ditetapkan, memanfaatkan waktu serta sumber daya secara efektif, serta berkontribusi pada kualitas kerja dan hubungan kerja yang harmonis. Dengan mendorong dan mempertahankan budaya disiplin yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. *Top of Form Bottom of Form*

PT. Pegadaian (Persero), SDM memainkan peran penting sebagai aset strategis yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, etika kerja, dan kreativitas adalah faktor kunci dalam memastikan bahwa organisasi dapat meraih misi jangka pendek serta panjangnya dengan sukses. Pengelolaan kinerja yang baik serta pengembangan etika kerja yang kuat bisa menumbuhkan produktivitas dan efektivitas lembaga secara keseluruhan. Dengan fokus pada pengelolaan SDM yang efektif, PT. Pegadaian dapat memastikan bahwa setiap individu berkontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada kerangka teori ini penulis menggunakan teori mengenai Kinerja Karyawan yang maknanya ialah output atau tingkat kesuksesan individu secara total dalam menjalankan kewajiban selama masa tertentu dalam mengimplementasikan pekerjaan dibandingkan dengan aneka potensi, misalnya norma hasil kerja, tujuan, sasaran, atau indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya dan disetujui secara kolektif. Performa diperoleh dari definisi kinerja yang mengandung arti pencapaian tugas atau output, tetapi bisa

memiliki arti yang lebih komprehensif, yaitu tidak sekadar output, tetapi cara alur pekerjaan terjadi. Hasil kerja ialah produk yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan sasaran strategis lembaga, kenyamanan pelanggan, serta menyumbang untuk perekonomian menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo Dalam Budiasa (2021:14).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang kemudian hubungkan dengan adanya faktor-faktor yang mampu menunjang akan adanya perkembangan bagi kinerja karyawan, yaitu etika kerja, dalam pengertiannya pendapat Sinamo pada Yanesti (2018), kinerja moral tugas ialah kumpulan tingkah laku aktivitas baik dan berkualitas tinggi yang bersumber pada pemahaman yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Perkara ini sejalan dengan pandangan Rini dan Intan (2015) yang mengungkapkan bahwa moral berhubungan dengan kebiasaan-kebiasaan kehidupan yang positif, yakni baik pada diri individu maupun pada sebuah komunitas atau golongan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa moral berhubungan dengan prinsip-prinsip sistem cara hidup yang baik, norma kehidupan yang positif, serta seluruh kebiasaan yang diadopsi dan diwariskan secara generasi. Moral tugas menetapkan evaluasi individu yang direalisasikan dalam sebuah pekerjaan, serta didalam melengkapi etika dalam bekerja maka perlu adanya disiplin didalam bekerja. Ketertiban tugas ialah peran fungsional pengelolaan aset individu yang paling penting, sebab semakin positif ketertiban tugas pegawai, maka kian tinggi pencapaian tugas yang bisa diraihinya. Sementara jika tanpa keberadaan pelaksanaan ketertiban tugas yang baik, akan keras bagi lembaga untuk meraih output yang maksimal, hal ini sejalan dengan penelitan Mbatemooy, F dkk (2022) dengan hasil yang menjelaskan dimana disiplin kerja memberikan pengaruh pada performa pegawai.

Dari penjelasan tersebut, maka hipotesis studi ini yakni:

H1 : Diduga Etika Kerja berdampak positif serta esensial pada performa pegawai

H2 : Diduga Disiplin Kerja berdampak positif serta esensial pada performa pegawai

H3 : Diduga Etika dan Disiplin Kerja secara bersama berdampak positif serta esensial pada performa pegawai

METODOLOGI

Studi dilaksanakan pada PT. Pegadaian Perseroan unit Malalayang daerah Manado. Pada kajian ini, pengarang menerapkan metode asosiasi. Pendapat Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) mengemukakan penelitian Asosiatif ialah penelitian yang memiliki misi untuk memahami keterkaitan dua faktor atau lebih. Dalam situasi ini, di mana metode asosiatif ditekankan melalui pendekatan kajian numerik. Sementara tipe informasi yang dipakai dalam kajian ini yakni tipe data kuantitatif. Juliandi & Irfan (2013, hal 89) menyatakan bahwa kajian kuantitatif ialah analisis bilangan yang memakai alat resmi, standar, dan bersifat menilai. Di mana kajian ini bertujuan untuk memahami dampak ketertiban dan situasi pekerjaan terhadap prestasi tugas pegawai.

Metode penelitian yang menggunakan pendekatan survei ialah contoh teknik yang efisien dalam mengumpulkan data serta menganalisis hubungan antara variabel. Pendekatan survei adalah metode studi yang mengaitkan penghimpunan data dari informan lewat angket, wawancara, atau alat pengumpulan data lainnya. Metode ini dirancang untuk mendapatkan informasi yang mencerminkan pandangan, sikap, perilaku, atau karakteristik dari populasi atau sampel yang diteliti. Pendekatan survei adalah metode penelitian yang efisien untuk menghubungkan variabel dan menguji pengaruhnya. Dengan verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi, penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan yang ada dan memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang studi yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah total kelompok dari objek, individu, atau unit yang punya ciri khas relevan dengan tujuan penelitian. Populasi mencakup semua elemen yang memenuhi kriteria yang ditetapkan untuk studi tersebut. Karakteristik yang relevan ini bisa berupa demografi (seperti usia, jenis kelamin, pendidikan), geografi (seperti lokasi), atau faktor lain yang berhubungan dengan topik studi. Jika individu mau mengkaji seluruh unsur yang terdapat dalam area penelitian, maka kajiannya merupakan studi populasi. Populasi pada aspek ini ialah semua pegawai PT. Pegadaian unit Malalayang daerah Manado, yaitu berjumlah tiga puluh pegawai. Contohnya beberapa dari populasi yang ditentukan menggunakan suatu metode yang dipandang bisa mewakili keseluruhan populasi. Contoh adalah subkelompok dari populasi yang diseleksi untuk melambangkan totalitas populasi dalam kajian. Pemanfaatan contoh memperbolehkan pengkaji untuk mengadakan studi dan analisis tanpa perlu menginvestigasi semua populasi, yang kerap kali bukan efektif karena sebab waktu, biaya, atau kekurangan aset. Jika seluruh pegawai dipakai sebagai contoh, contoh yang akan dipilih dalam kajian ini adalah sejumlah tiga puluh pegawai dari seluruh populasi yang terdapat pada PT. Pegadaian unit Malalayang daerah Manado.

Variabel Dependen (Bebas)

Etika Karyawan (X1) yaitu Pendapat Aristoteles, definisi etika dipisahkan menjadi dua yakni terminus teknikus serta manner & custom. Terminus teknikus merujuk pada etika sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari problema tindakan atau perbuatan manusia. Dalam konteks ini, etika dipelajari secara sistematis dan analitis, dengan fokus pada pemahaman dan evaluasi tindakan manusia berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada. Pendapat Djakfar pada (Yanesti, 2018:5) etika kerja ialah perilaku serta impresi pada kerja, habitual kerja yang dipunya individu, sebuah kelompok manusia atau bangsa tertentu.

Disiplin Kerja (X2) yaitu Ketertiban yakni situasi yang mengakibatkan atau memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak dan menjalankan semua aktivitas sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan. Ketertiban adalah kapasitas individu untuk berusaha dengan sistematis dan sesuai dengan norma yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017). Ketentuan yang diterapkan oleh lembaga diinginkan tidak memberatkan pegawai selama beraktivitas. Handoko dalam Sinambela (2019) mengungkapkan bahwa ketertiban tugas merupakan kesiapan individu yang muncul karena pemahaman diri untuk mematuhi norma yang diterapkan oleh lembaga.

Variabel Dependen (Variabel Y)

Kinerja Karyawan (Y) yaitu operasional yang diukur hasil kerja yang dituntaskan pegawai saat menjalankan kewajibannya sepanjang waktu tertentu serta seperti aturan PT. Penggadaian Persero Cabang Malalayang Kota Manado. Pendapat Robbins (2012), Kinerja diartikan sebagai akumulasi hasil akhir dari seluruh tahapan serta aktivitas kerja dalam organisasi. Ini berarti bahwa performa mencerminkan hasil keseluruhan yang diperoleh dari proses kerja yang dilakukan, dan bukan hanya output dari aktivitas individu atau departemen tertentu. Proses kerja mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, sementara kegiatan kerja meliputi tindakan-tindakan spesifik yang diambil dalam menuntaskan kewajibannya

Dalam penelitian ini untuk tiap item indikator diatas baik variabel independen sekaligus variabel dependen menjadi landasan pembentukan kuesioner, jawaban diberi nilai, yakni: (Sangat tidak setuju (STS) = 1, Tidak setuju (TS) = 2, Ragu-ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat setuju (SS) = 5).

Uji Validasi

Menurut Ghazali (2016:52), validitas mengacu pada sejauh mana sebuah kuesioner atau alat ukur dapat mengungkapkan atau menghitung variabel yang dimaksud dengan benar. Dalam konteks kuesioner, validitas menunjukkan sejauh mana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut relevan dan tepat dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010) memberikan perspektif yang penting dalam memahami seberapa akurat data yang diperoleh pada studi yakni "Tingkat kepastian di antara data yang berlangsung pada subjek kajian dengan data yang bisa disampaikan pengkaji. Sehingga, data yang sah yakni data yang tidak ada diferensiasi antara data yang disampaikan oleh pengkaji dengan informasi yang sebenarnya berlangsung dalam subjek kajian."

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah penting dalam memastikan bahwa alat ukur, seperti kuesioner, konsisten dan stabil dalam mengukur variabel yang dimaksud dari waktu ke waktu. Bagi angket dengan pilihan respons lebih dari bilangan dua, salah satu cara yang biasa diterapkan adalah tes Cronbach's Alpha. Apabila angka Cronbach's Alpha > 0,6, alat kajian dapat diandalkan. Apabila angka Cronbach's Alpha < 0,6, alat kajian tidak bisa dipercaya (Ghozali, 2016: 48). Reliabilitas ialah ukuran yang menandakan seberapa jauh sebuah instrumen hitung bisa diandalkan. Artinya, jika instrumen hitung digunakan dalam menghitung konsep yang serupa dalam kondisi yang sama atau berbeda, hasil yang diperoleh harus konsisten. Reliabilitas mencerminkan tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen tersebut. (Rahmawati, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Kajian linier ganda diterapkan bagi memahami dampak dari faktor independen terhadap faktor dependen. Rumus regresi dari faktor ini ialah sebagai selanjutnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Deskripsi: Y = performa pekerja, a = Konstanta, b₁ & b₂ = jumlah koefisien regresi dari tiap variabel X₁ = Etika kerja, X₂ = Disiplin kerja E = Nilai residu.

Uji t

Uji t (Test T) ialah contoh metode statistik yang dipakai dalam menilai hipotesis mengenai ketidaksamaan rata-rata (mean) antara dua kelompok. Di dalam konteks kajian, tes t kerap diterapkan untuk mengkaji dampak faktor independen terhadap faktor dependen secara sebagian. Tes t digunakan untuk memeriksa kebenaran atau kebohongan dugaan yang mengungkapkan bahwa tidak ada variasi yang berarti di antara dua rata-rata contoh yang diambil secara acak dari keseluruhan yang serupa. (Sudjiono, 2010). Tes t-statistik ialah salah satu instrumen data yang digunakan untuk menguji pentingnya angka regresi perorangan dalam bentuk regresi. Ini bermanfaat untuk menetapkan apakah faktor bebas tertentu mempunyai dampak yang berarti terhadap faktor terikat dalam bentuk regresi. Tes statistik t pada prinsipnya ialah untuk memperlihatkan sejauh apa dampak satu faktor independen perorangan dalam menjelaskan faktor terikat. Dengan bantuan computer program *eviews* 0.8

Uji F

Tes F diterapkan demi memahami faktor independen secara simultan berdampak secara berarti atau tidak terhadap faktor dependen dan sekaligus juga untuk memeriksa dugaan yang kedua. Uji F-statistik dipakai pada analisis regresi dalam menilai signifikansi semua model regresi. Ini adalah uji statistik yang penting karena memberikan informasi tentang apakah setidaknya satu variabel independen (prediktor) secara simultan berkontribusi dengan esensial pada variabel dependen (outcome). F-statistik dihitung dengan membandingkan variasi dalam prediksi model regresi terhadap variasi dalam data aktual (residuals). Secara umum, F-statistik didefinisikan sebagai rasio dari variabilitas yang dijelaskan oleh model (SSR, Sum of Squares Regression) dibagi dengan variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model (SSE, Sum of Squares Error). Tes F mempunyai sasaran untuk memeriksa kecocokan bentuk kajian, yakni memahami atau memeriksa apakah rumus bentuk regresi bisa diterapkan untuk mengamati dampak faktor independen terhadap faktor dependen. Apabila angka berarti (Sig kurang dari atau sama dengan 0,05), maka bentuk regresi bisa diterapkan. Ghozali (2021)

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai dalam menilai sebuah sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak. Distribusi normal (atau Gaussian) adalah distribusi yang simetris, bell-shaped (berbentuk lonceng), di mana nilai-nilai terpusat di sekitar rata-rata dengan sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata dan sedikit nilai di ekor distribusi. Pemilihan uji normalitas tergantung pada ukuran sampel, tujuan analisis, dan kondisi data yang spesifik. Penting juga untuk dicatat bahwa untuk analisis inferensial yang lebih mendalam, distribusi normalitas sering kali merupakan asumsi yang dibutuhkan untuk beberapa teknik statistik seperti uji t dan analisis regresi. Jika Anda menggunakan software statistik seperti R, Python (dengan paket seperti `scipy.stats` atau `statsmodels`), atau alat statistik lainnya, mereka biasanya memiliki fungsi bawaan untuk melakukan uji normalitas dan menghasilkan nilai p yang dapat digunakan untuk menafsirkan hasil uji tersebut. Tes kebernormalan ini diterapkan untuk memeriksa apakah informasi sisa tersebar dengan biasa atau tidak. Sisa merupakan angka sisa atau perbedaan di antara angka faktor terikat y dan faktor terikat output kajian regresi y . Bentuk regresi yang bagus ialah yang mempunyai informasi sisa yang tersebar dengan biasa (Widarjono, 2013). Tes kebernormalan bertujuan untuk memahami apakah keseluruhan informasi tersebar biasa atau tidak. Jika informasi tersebar biasa, maka bisa diterapkan tes data bertipe parametrik. Sementara jika informasi tidak tersebar biasa, maka diterapkan tes data nonparametrik. Siregar (2015).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai dalam mendefinisikan adanya kendala multikolinieritas pada model regresi, yang terjadi saat ada hubungan kuat di antara dua atau lebih faktor independen dalam bentuk. Multikolinieritas bisa mempengaruhi interpretasi hasil regresi, termasuk nilai koefisien regresi dan uji signifikansi variabel. Penting untuk diingat bahwa deteksi multikolinieritas tidak hanya berarti menyingkirkan variabel yang korelasinya tinggi, tetapi juga mempertimbangkan penggunaan teknik pengurangan dimensi seperti analisis faktor atau pemilihan variabel untuk mengatasi masalah ini. Menangani multikolinieritas dapat meningkatkan interpretasi yang lebih akurat dari model regresi dan hasil yang lebih reliabel dalam analisis data. Multikolinieritas ialah situasi di mana berlangsung hubungan linear yang ideal atau hampir total antara faktor terikat dalam bentuk regresi. Sebuah bentuk regresi dinyatakan menderita multikolinieritas jika terdapat peran linear yang ideal pada sejumlah atau sebuah faktor bebas dalam peran linear. Bentuk regresi yang bagus sebaiknya bukan berlangsung hubungan di antara faktor bebas. Metode untuk memahami terdapat tidaknya tanda multikolinieritas lainnya melalui mengamati angka variasi inflasi faktor (vit) dan toleransi; jika $vit < 10$ serta toleransi $> 0,1$ maka diungkapkan tidak berlangsung multikolinieritas (Widarjono, 2013).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai dalam mengidentifikasi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi saat variansi dari kesalahan (residuals) pada model regresi tidak konstan di sepanjang skor prediktor (variabel independen). Ini dapat mempengaruhi validitas hasil statistik dari model regresi, seperti nilai standar error, uji signifikansi koefisien, dan interval kepercayaan. Jika heteroskedastisitas terdeteksi, langkah selanjutnya bisa mencakup melakukan transformasi variabel, menggunakan teknik robust standard errors dalam analisis, atau menerapkan metode estimasi yang lebih fleksibel seperti generalized least squares (GLS). Penting untuk menangani heteroskedastisitas karena dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis regresi dan dapat mengurangi keakuratan estimasi parameter model. Tes heteroskedastisitas dibutuhkan untuk memeriksa terdapat tidaknya tanda ini. Demi menjalankan tes itu terdapat sejumlah cara yang bisa diterapkan, contohnya tes white dijalankan melalui menganalisis sisa kuadrat sebagai faktor terikat serta faktor terikat ditambahkan dengan kuadrat faktor bebas, kemudian ditambahkan lagi dengan penggandaan dua faktor bebas. (Widarjono, 2013)

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipakai dalam mengidentifikasi pola hubungan antara nilai-nilai residual dari model regresi dalam titik waktu yang berbeda. Autokorelasi terjadi ketika ada ketergantungan antara nilai-nilai residual pada titik waktu sekarang dengan titik waktu sebelumnya atau setelahnya. Autokorelasi bisa menjadi masalah dalam analisis regresi karena dapat mengakibatkan estimasi yang tidak konsisten dari koefisien regresi dan menyebabkan kesalahan dalam pengujian signifikansi statistik dari koefisien tersebut. Dengan literal, autokorelasi menunjukkan keberadaan hubungan di antara elemen pengamatan satu serta pengamatan lainnya yang berbeda waktu. Dalam hubungannya dengan anggapan cara OLS, autokorelasi adalah keterkaitan di antara satu faktor gangguan dengan faktor gangguan lainnya (Yana Rohmana, 2010). Maka, autokorelasi ialah hubungan di antara sisa satu pengamatan serta sisa pengamatan lainnya. Standarnya adalah jika angka kemungkinan lebih tinggi daripada ($>$) $\alpha = 5\%$, menunjukkan tidak terpengaruh autokorelasi. Di sisi lain, saat angka probabilitasnya lebih rendah atau setara dengan ($<$) $\alpha = 5\%$, menunjukkan ada autokorelasi.

Koefisien Determinasi (*adjusted* R^2)

Faktor determinasi (R^2) ialah metrik yang memperlihatkan bagian variasi di dalam faktor terikat yang bisa diterangkan melalui faktor bebas dalam bentuk regresi. Kian besar angka R^2 , kian bagus bentuk regresi dalam menerangkan variasi faktor terikat. Angka R^2 berada di antara 0 dan 1: $R^2=0$: Bentuk tidak sanggup menerangkan variasi faktor terikat sama sekali dan $R^2=1$: Bentuk menerangkan seluruh variasi di dalam faktor terikat. Rumus untuk menghitung faktor penentu (R^2) regresi simpel:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = \frac{TSS - SSR}{TSS}, R^2 = 1 - \frac{ESS}{TSS}, 1 - \frac{\sum \hat{e}^2}{\sum (F_i - Y)^2}$$

(Agus Widarjono hal : 179, 2013).

Analisis Data

Uji validitas diperoleh dengan cara menguji setiap pernyataan pada kusioner dengan skor korelasi r tabel 0,3061. Apabila item alat angkanya kurang dari 0,3061, maka klaim itu tidak sah; dan apabila angkanya lebih dari 0,3061, maka klaim itu sah. Selanjutnya, berikut ringkasan output uji keabsahan:

Analisis Data

Uji validitas diperoleh dengan cara menguji setiap pernyataan pada kusioner dengan skor korelasi r tabel 0,3061. Apabila item alat angkanya kurang dari 0,3061, maka klaim itu tidak sah; dan apabila angkanya lebih dari 0,3061, maka klaim itu sah. Selanjutnya, berikut ringkasan output uji keabsahan:

Tabel 1. Instrumen Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Etika Kerja (X₁)	X1. 1	0.52084	Valid
	X1. 2	0.44707	Valid
	X1. 3	0.84920	Valid
	X1. 4	0.66506	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X2. 1	0.84983	Valid
	X2. 2	0.56662	Valid
	X2. 3	0.52411	Valid
	X2. 4	0.66894	Valid
	X2. 5	0.96116	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0.69292	Valid
	Y. 2	0.92487	Valid
	Y. 3	0.62820	Valid
	Y. 4	0.92450	Valid
	Y. 5	0.52084	Valid

Di daftar di bagian atas terlihat bahwa semua penanda moral (X₁) serta ketertiban aktivitas (X₂) kepada prestasi pegawai (Y) disebutkan sah karena mempunyai angka hubungan di dalam atas r daftar, yakni 0,3061.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Deskripsi
X ₁	0,768	Reliabel
X ₂	0,718	Reliabel
Y	0,653	Reliabel

Pengujian keandalan merupakan instrumen untuk menilai sebuah angket yang adalah penanda dari faktor. Uji keandalan melalui pemakaian Cronbach's Alpha. Faktor Cronbach's Alpha > 0,60 menandakan alat riset disebutkan dapat diandalkan. Berdasarkan output penghitungan, bisa ditarik kesimpulan bahwa faktor Etika dan ketertiban aktivitas memiliki output yang dapat diandalkan. Aspek itu diperlihatkan dari angka Cronbach's Alpha > 0,60 menandakan alat riset disebutkan reliable. Selanjutnya, ini adalah output pengolahan informasi melalui perangkat Eviews 08. Demi memahami dampak di antara etika aktivitas dan ketertiban aktivitas kepada prestasi pegawai yang terdapat di PT Pegadaian Persero unit Malalayang Kota Manado.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Kinerja Karyawan				
Method: Least Squares				
Date: 06/24/24 Time: 00:33				
Sample: 1 30				
Included observations: 30				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.705882	0.871392	3.105243	0.0044
Etika Kerja X ₁	0.019608	0.192413	0.101905	0.9196
Disiplin Kerja X ₂	0.470588	0.169809	2.771281	0.0100
Mean dependent var				
R-squared	0.273784			4.900000
Adjusted R-squared				
	0.219990	S.D. dependent var		0.305129
Akaike info criterion				
S.E. of regression	0.269484			0.310024
Sum squared resid				
	1.960784	Schwarz criterion		0.450144
Hannan-Quinn criter.				
Log likelihood	-1.650364			0.354850
F-statistic				
	5.089500	Durbin-Watson stat		2.288627
Prob(F-statistic)				
	0.013317			

Dari tabel diatas dapat dituliskan model persamaan regresi yakni:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots + e$$

Dimana :

$$Y = 2.705882 + 0.019608X_1 + 0.470588X_2 + 0.269484$$

Berdasar rumus di bagian atas bisa dijelaskan sebagai berikut: Angka tetap dengan nilai 2.705882 menunjukkan bahwa apabila angka X1 moral aktivitas dan X2 ketertiban aktivitas adalah (0), maka prestasi pegawai (Y) di PT Pegadaian Persero unit Malalayang Kota Manado adalah dengan nilai 2.705882%. Angka faktor regresi moral aktivitas X1 mempunyai kaitan positif 0.019608, maksudnya tiap peningkatan angka 1 moral aktivitas, maka prestasi pegawai PT Pegadaian unit Malalayang Kota Manado akan merasakan kenaikan dengan nilai 0.019608%, dalam aspek ini elemen lainnya dipandang konstan. Angka faktor regresi ketertiban aktivitas X2 mempunyai kaitan positif 0.470588, maksudnya tiap peningkatan 1 ketertiban aktivitas, maka prestasi pegawai di PT Pegadaian unit Malalayang Kota Manado akan merasakan kenaikan dengan nilai 0.470588%, dalam aspek ini elemen lainnya dipandang konstan.

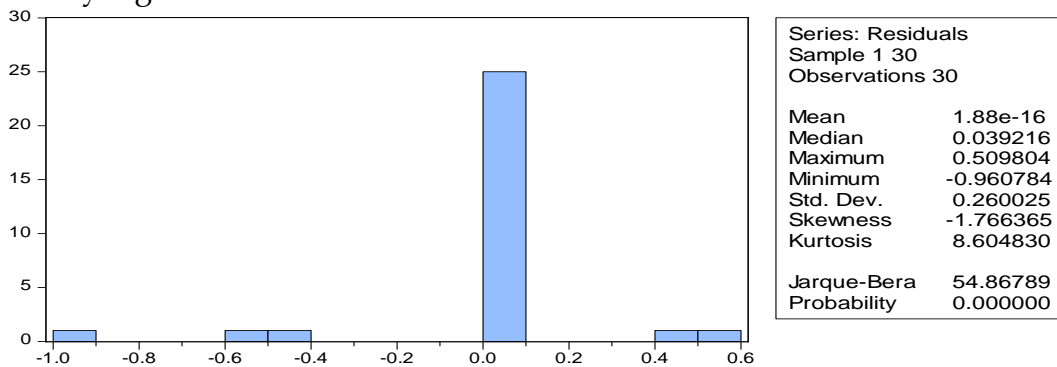
Hasil Uji Parsial t

Nilai t tabel bisa didapat menggunakan rumus :t tabel : $t_{\alpha : n - k}$, $\alpha = 25\%$, $= 0,25$, $= 0,684$ $n = 30$ = Banyak observasi, $k = 3$ Banyak variabel sekaligus intersep/konstanta degree of freedom (df) ialah $N - k = 30 - 3 = 27$, amati tabel t distribution (df,F) $\sim (27 ; 0,684)$ serta t hitung = 2,771 Nilai t tabel bisa didapat menggunakan rumus :t tabel : $t_{\alpha : n - k}$, $\alpha = 25\%$, $= 0,25$ $= 0,684$ $n = 30$ = Banyak observasi, $k = 3$ Banyak variabel sekaligus intersep/konstanta degree of freedom (df) ialah $N - k = 30 - 3 = 27$, amati tabel t distribution (df,F) $\sim (27; 0,684)$ serta t hitung = 0,101.

Hasil perhitungan Etika Kerja (X1) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa faktor ini memiliki angka positif namun tidak signifikan pada Prestasi Karyawan (Y) di PT Pegadaian Persero Cabang Malalayang. Angka probabilitas 0,9196 > 0,25 mengindikasikan bahwa H_0 diterima serta H_a ditolak. Dengan t hitung 0,101 dan t tabel 0,684, bisa diambil simpulan bahwasannya Etika Kerja (X1) tidak berdampak signifikan pada Prestasi Karyawan (Y). Sebaliknya, hasil perhitungan Disiplin Kerja (X2) pada tabel 3 menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y). Dengan angka probabilitas 0,010 yang lebih kecil dari 0,25, H_0 ditolak serta H_a diterima. T hitung 2,771 > t tabel 0,684, menarik simpulan bahwasannya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada performa pekerja (Y) di PT Pegadaian Persero Cabang Malalayang.

Hasil Uji Slimutan F

(Y). $\alpha = 5\%$, $N =$ total observasi, $K = 3$ total faktor sekaligus intersep/konstanta, derajat kebebasan (df) ialah $N - k = 30 - 3 = 27$. Kemudian lihat F tabel distribusi nilai = $(\alpha = 0,10 : k - 1, n - k) = F$ tabel = 2,92 dan F hitung = 5,089. Karena F hitung > F tabel ($5,089 > 2,92$), H_0 ditolak serta H_a diterima. Ini artinya faktor independen Etika Kerja X1, sekaligus Disiplin Kerja X2, berdampak pada Prestasi Karyawan (Y) di PT Pegadaian Persero Cabang Malalayang Kota Manado.



Gambar 1. Uji Normalitas

Output pengujian di atas bisa diamati bahwa angka Jarque-Bera jumlah 10,96 > 0,05, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa sisa tersebar biasa, yang berarti anggapan tradisional mengenai kebiasaan telah terpenuhi.

Tabel. 4 Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors			
Date: 06/24/24 Time: 06:54			
Sample: 1 30			
Included observations: 30			
Variable	Coefficient Variance	Uncentere d VIF	Centered VIF
C	0.759323	313.6765	NA
Etika Kerja X1	0.037023	368.5882	1.376471
Disiplin Kerja X2	0.028835	283.5000	1.376471

Output pengujian multikolinieritas dapat diamati di daftar bagian Centered VIF. Angka VIF pada Etika Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai nilai melebihi 10 %, yang berarti kedua faktor independen ini tidak menunjukkan tanda multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: White			
F-statistic	1.688299	Prob. F(3,26)	0.1940
Obs*R-squared	4.891275	Prob. Chi-Square(3)	0.1799
Scaled explained SS	15.06491	Prob. Chi-Square(3)	0.0018

Output pengujian white menandakan bahwa angka probabilitas Obs*R kuadrat Prob. Chi-Square 0,1799 > 0,05, artinya kerangka rumus regresi pada studi ini tidak memuat heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	2.375068	Prob. F(2,25)	0.1137
Obs*R-squared	4.790031	Prob. Chi-Square(2)	0.0912

Output pengujian tersebut bisa diamati bahwa angka probabilitas Obs*R-kuadrat Prob. Chi-Square sejumlah 0,0912 > 0,05. Sesuai hasil ini, tidak ada tanda autokorelasi.

Hasil Koefisien Determinasi R^2

Penilaian ini ditujukan demi mengukur akurasi yang baik pada analisa, yang ditandai oleh ukuran faktor determinasi R^2 . Sesuai output perkiraan, diperoleh angka koefisien determinasi R^2 sebanyak 0,273 yang menandakan bahwasannya variabel independen Etika dan Disiplin Kerja dapat menguraikan atau mempengaruhi 27,3 %, sementara sisanya 72,7 % terpengaruh oleh faktor di luar variabel independen tersebut.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil studi ini menandakan bahwa secara individual etika kerja tidak memberi dampak yang berarti terhadap prestasi karyawan, sementara disiplin kerja memberi pengaruh yang baik serta berarti pada prestasi pekerja. Secara kolaboratif, etika serta disiplin kerja memberi pengaruh yang baik dan berarti pada prestasi pegawai PT. Pegadaian Cabang Malalayang Kota Manado.

Disarankan kepada PT Pegadaian Persero Cabang Malalayang Kota Manado untuk meningkatkan budaya etika kerja melalui komitmen pada nilai integritas yakni dengan mendorong semua karyawan untuk berkomitmen pada nilai integritas tinggi dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Ini termasuk berpegang teguh pada etika bisnis yang jujur dan transparan dan mempromosikan kejujuran dan etika yaitu membangun ingkungan di mana kejujuran dan etika kerja dipromosikan dan dihargai. Berikan contoh dan penguatan terus-menerus mengenai pentingnya bertindak sesuai dengan standar etika yang tinggi. Kemudian mengenai kedisiplinan kerja etapkan dan komunikasikan dengan jelas standar kinerja yang diharapkan dari setiap karyawan. Ini dapat meliputi ketepatan waktu, penuntasan pekerjaan tepat waktu, serta kualitas pekerjaan yang konsisten dan enali dan berikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik serta berkinerja tinggi. Ini dapat meningkatkan motivasi dan menguatkan budaya disiplin. Serta perlu adanya pelatihan dan pembinaan secara teratur kepada karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dan cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini dapat termasuk workshop tentang manajemen waktu, keterampilan organisasi, dan tanggung jawab personal, berikan umpan balik yang jelas dan terstruktur kepada karyawan mengenai disiplin kerja mereka. Dorong diskusi terbuka tentang cara-cara untuk meningkatkan disiplin dan kinerja kerja secara keseluruhan. Manfaatkan teknologi untuk mendukung manajemen kinerja dan disiplin kerja. Misalnya, menggunakan sistem manajemen hadir digital untuk memantau kehadiran karyawan atau platform kolaborasi untuk mengatur tugas dan proyek.

Untuk penyelidikan berikutnya supaya studi ini bisa digunakan sebagai materi acuan, Lakukan monitoring serta evaluasi berkala terhadap implementasi etika kerja dan disiplin kerja di seluruh organisasi. Identifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan dan tindak lanjuti dengan langkah-langkah yang sesuai. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT Pegadaian dapat memperkuat budaya etika kerja yang sehat dan meningkatkan disiplin performa pegawai, yang pada gilirannya bakal berkontribusi dalam pertumbuhan performa keseluruhan badan usaha.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Pengaruh Etika Kerja dan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Malalayang Kota Manado

DAFTAR PUSTAK

- Agus Widarjono. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia, Jakarta.
- Ahmad Kammaludin 2010, *Etika Manajemen Islam*, Bandung Pustaka Setia
- Anas Sudijono. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
Ariyadi Wijaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Azuar Juliandi dan Irfan 2013. *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media. Perintis
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Djafar, Fariastuti dan Nurul Komari. 2013. *Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank Indonesia*. *Jurnal Internasional Business Research* Vol.6 No. 12
- Djakfar, M. (2012). *Etika bisnis*. Jakarta: Penebar PLUS+.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko . (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit. Manajemen Personalia Manusia* , 87.
- Jansen Sinamo. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.
- Kumorotomo, 2014. *Etika Administrasi Negara* , Edisi Ketiga Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mbatemooy, F, Hongky Dyrgo dan Farly Teneh 2022. " *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Target Jaya Manado Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediator*" xii, 86 halaman: ilustrasi; 30 cm, Manado : STIE E.H., 2022

- Nurlela, Siti dan Rahmawati, 2010, Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di subosukawonosraten. SNA XIII, Purwokerto.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor.
- Rini & Intan, H. (2015). Etika profesi dan pengembangan pribadi. Palembang: Citrabooks Indonesia
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2012. perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Siregar, .2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta