

SKRIPSI

PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN PAK NURDIN MARPOYAN PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

Tuti Nurmala Sari
NPM : 155210856

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2020

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN PAK NURDIN MARPOYAN PEKANBARU

OLEH
TUTI NURMALA SARI
155210856

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru yang berjumlah 32 orang sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data sekunder dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis statistik yaitu dengan ini menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis menggunakan Uji-t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted r Square*) sebesar 0,548 atau 54,8% artinya 54,8% pengaruh kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel etika kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial variabel etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.

Kata Kunci : Etika Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang mana karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN PAK NURDIN MARPOYAN PEKANBARU”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan guna melengkapi persyaratan meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis mengakui bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak berupa informasi data, saran dan masukan yang dibutuhkan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Tukiran dan Mamak Parmina yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam do'anya dan menyucurkan keringat dalam usahanya agar penulis dapat melanjutkan pendidikan dan meraih cita-cita sebagai anak yang berguna dan berbakti kepada agama dan orang tua.
2. Adik-adikku yang sangat aku cintai dan sayangi. Terimakasih telah memberikan semangat yang luar biasa.
3. Bapak Drs. Abrar, Msi selaku Dekan beserta para wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau .

4. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Prof. H. Detri Karya, SE, MA selaku pembimbing saya yang telah meluangkan waktu serta pikirannya dan selalu memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sampai penulis bisa sampai kepada tahap akhir perkuliahan.
7. Seluruh staff dan karyawan yang ada di Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
8. Terimakasih untuk seluruh Keluarga Besar Mapala Satwa Sahara tercinta yang telah mendidik serta memberikan pengalaman-pengalaman yang luar biasa selama berada didalamnya dengan sebuah perjalanan dan persaudaraan yang sangat luar biasa.
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat yang masih setia mendukung dan terus menyemangati penulis sampai sekarang ini, semoga persahabatan ini Till Jannah, Amin.

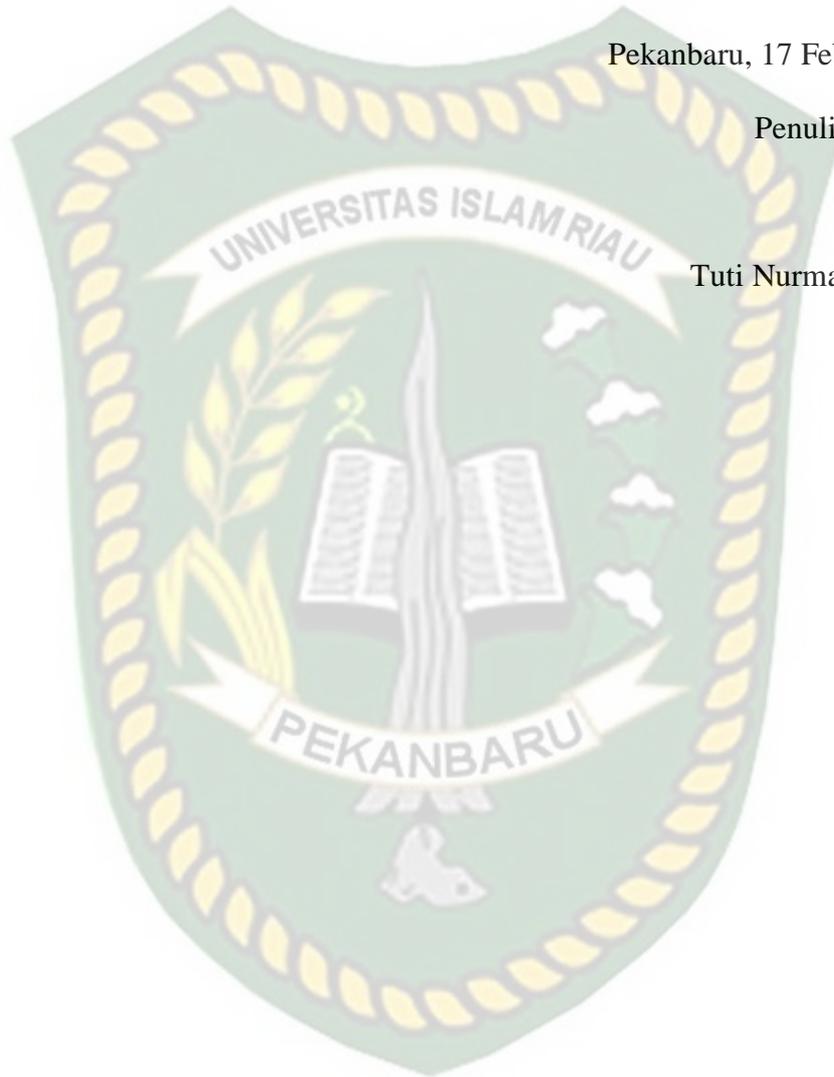
Skripsi ini masih belum sempurna dengan terdapatnya kelemahan yang disebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki penulis meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan kritikan positif dari semua pihak untuk kesempurnaan dimasa yang akan datang. Tiada yang dapat mewakili rasa terima kasih atas kebaikan semua pihak,

melainkan kepada Allah SWT jualah dikembalikan untuk mendapat imbalan yang sempurna.

Pekanbaru, 17 Februari 2020

Penulis

Tuti Nurmala Sari



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II : TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Etika kerja	9

2.2 Aspek-Aspek Etika Kerja.....	11
2.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	13
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.5 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.....	17
2.6 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.7 Pengukuran Kinerja.....	19
2.8 Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.9 Kerangka Pemikiran.....	22
2.10 Penelitian Terdahulu	22
2.11 Hipotesis.....	24
BAB III : METODE PENELITIAN	25
3.1Objek Penelitian.....	25
3.2 Operasional Variabel.....	25
3.3 Skala Pengukuran Variabel	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28

3.4.2 Sampel.....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1 Pengujian Instrument Penelitian.....	30
3.7.2 Analisis Data	32
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	33
BAB IV : GAMBARAN UMUM USAHA	34
4.1 Sejarah Singkat Rumah Makan.....	34
4.2 Struktur Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru	35
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Identitas Responden	40
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas	41
5.2.1 Uji Validitas	41

5.2.2 Uji Reliabilitas.....	43
5.3 Analisis Etika Kerja	44
5.3.1 Keramah Tamahan.....	44
5.3.2 Saling Menghargai	42
5.3.3 Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan	46
5.3.4 Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan	47
5.3.5 Tekun Dalam Bekerja.....	48
5.3.6 Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja	48
5.3.7 Menghargai Jam Kerja.....	49
5.3.8 Penyelesaian Tugas Kerja Tepat Waktu	50
5.4 Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Etika Kerja Pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.....	51
5.5 Analisis Tentang Kinerja Karyawan	53
5.5.1 Pemenuhan Target	53
5.5.2 Penyelesaian Pekerjaan Dengan Efesien	54
5.5.3 Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti.....	55

5.5.4 Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang	
Ditetapkan.....	55
5.5.5 Kerja Sama Dengan Sesama Karyawan Kerja.....	56
5.5.6 Kemampuan Membina Hubungan Baik	57
5.5.7 Ketepatan Waktu Penyelesaian.....	58
5.5.8 Menghargai Waktu Dengan Efektif Dan Efesien	59
5.6 Rekapulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja Karyawan	
Pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.....	59
5.7 Analisis Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
Pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.....	62
5.7.1 Pengujian Instrumen (Angket).....	62
5.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	62
5.7.3 Koefisien Determinasi(R^2)	63
5.7.4 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji-T).....	64
5.7.5 Pembahasan	65

BAB VI : PENUTUP67

6.1 Kesimpulan.....67

6.2 Saran67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru Tahun 2018	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel	25
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	27
Tabel 3.3 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	31
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 5.3 Uji Validitas Etika Kerja (X)	42
Tabel 5.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 5.5 Uji reliabilitas Etika Kerja	43
Tabel 5.6 Uji reliabilitas Kinerja Karyawan	44
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Keramah Tamahan	44
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Saling Menghargai	45
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan yang Diberikan	46
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan	47
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Tekun Dalam Bekerja	48
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Mampu Mengoptimalkan	

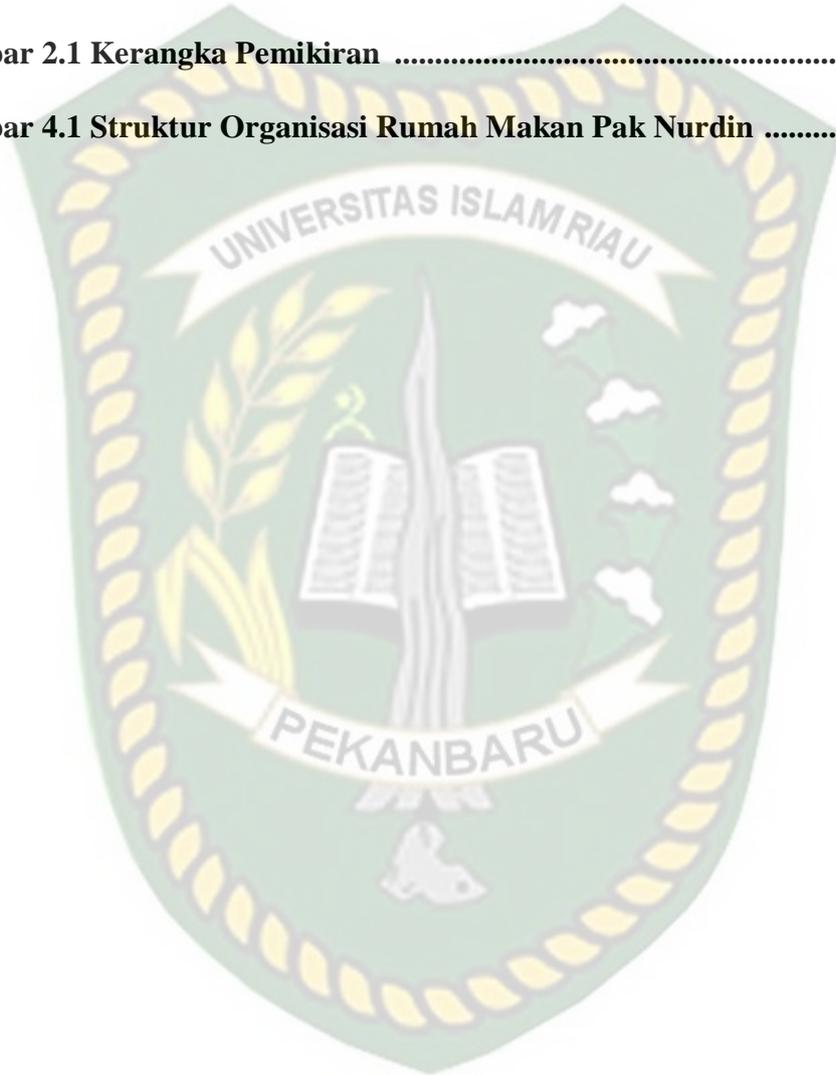
Hasil Kerja	48
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Menghargai Jam Kerja	49
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tugas	
Kerja Tepat Waktu	50
Tabel 5.15 Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Etika Kerja	
pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru	51
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan Target	53
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan	
Dengan Efesien	54
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan	
Dengan Teliti.....	55
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan	
Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan.....	55
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Dengan	
Sesama Karyawan Kerja	56
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Membina	
Hubungan Baik	57
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu	
Penyelesaian.....	58
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Menghargai Waktu	
Dengan Efektif Dan Efesien	59
Tabel 5.24 Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja	
Karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan	

Pekanbaru	60
Tabel 5.25 Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter.....	62
Tabel 5.26 Hasil Analisis Koefisien Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi	63
Tabel 5.27 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t).....	64



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Nurdin	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data

Lampiran 2 *Frequency*

Lampiran 3 *Correlations*

Lampiran 4 Reliabilitas X dan Reliabilitas Y

Lampiran 5 *Regression*

Lampiran 6 Kuesioner Penelitian

Lampiran 7 Surat Balasan Riset



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia yang bertempat tinggal dikota-kota besar semakin terbiasa dengan menu makanan yang cepat saji dan praktis dalam proses konsumsinya. Dari pola tersebut maka rumah makan menjadi peluang yang menguntungkan bagi pelaku usaha di Indonesia. Perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas serta memperhatikan situasi dan kondisi yang mendorong para karyawan agar bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung utama bagi perusahaan. Jika sumber daya manusia pada perusahaan bisa bekerja sesuai dengan sistem dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka perusahaan akan berkembang dengan baik. Perkembangan ini disebabkan karena adanya kinerja karyawan yang baik. Pada penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia, suatu perusahaan perlu memberikan dorongan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Ernawan (2011:104) untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan adanya pemberdayaan karyawan seoptimal mungkin,

dengan menciptakan lingkungan kerja dimana orang-orang merasa dihargai. Pemberdayaan karyawan yang terintegrasi dengan etika kerja diharapkan akan menimbulkan rasa percaya antar pimpinan dengan karyawan atau antar atasan dengan bawahan, karyawan akan melakukan setiap pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan jujur, karena sudah berpatok dengan etika yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen tergantung pada etika kerja pelayanan atau tingkat kinerja seorang karyawan. Begitu pula halnya apabila seorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Pencapaian kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin dari data rekapitulasi hasil kinerja karyawan dirasa sangat penting, karena agar perusahaan dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya organisasi, komunikasi, kedisiplinan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Rumah Makan Pak Nurdin merupakan rumah makan dengan menu masakan Padang yang banyak diminati orang-orang dari berbagai tingkatan usia mulai dari anak kecil sampai dewasa. Keunikan rumah makan padang sendiri yaitu membawa makanan dengan cara bertumpuk disatu tangan, tak akan pernah disodorkan daftar menu karna cara memesan hanya dua, yakni prasmanan dan dihidangkan. Cara prasmanan, pemesanan langsung menghampiri penyaji dan memberitahu mau makan dengan lauk apa. Cara dihidangkan, semua lauk dihidangkan di atas meja, nanti setelah selesai pelayan tinggal menghitung lauk apa saja yang dimakan.

Melihat semakin banyaknya persaingan dan banyak berdirinya rumah makan dengan menciptakan berbagai ciri khas yang mereka miliki, menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja dengan menggunakan etika kerja yang harus dilakukan oleh karyawan di rumah makan Pak Nurdin ini agar para konsumen terus berminat untuk berkunjung dan menjadi pelanggan sehingga dapat menambah keuntungan di rumah makan tersebut.

Etika karyawan yang ditunjukkan pada rumah makan ini yaitu meletakkan segelas air putih ketika tamu datang, pantang untuk mengangkat hidangan sebelum konsumen beranjak dari tempat duduknya dan tidak menyapu dan membersihkan meja ketika konsumen sedang makan. Kebiasaan yang seperti itulah yang menjadikan budaya untuk rumah makan Pak Nurdin.

Salah satu faktor yang menunjukkan etika kerja dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan pada Rumah Makan pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru Periode 2018, yaitu:

Tabel 1.1

**Tingkat Absensi Karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin
Marpoyan Pekanbaru Tahun 2018**

Tahun (2018)	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan	Persentase (%)
Januari	32	2	6,25 %
Februari	32	2	6,25%
Maret	32	1	3,12%
April	32	2	6,25%
Mei	32	1	3,12%
Juni	32	5	15,62%
Juli	32	2	6,25%
Agustus	32	1	3,12%
September	32	3	9,37%
Oktober	32	2	6,25%
November	32	2	6,25%
Desember	32	4	12,5%

Sumber: Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru

Dilihat dari tabel diatas, tahun 2018 dengan jumlah tingkat ketidakhadiran karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin di bulan Januari mencapai 6,25%, di bulan Februari mencapai 6,25%, di bulan Maret mencapai 3,12%, di bulan April mencapai 6,25%, di bulan Mei mencapai 3,12%, di bulan Juni mencapai 15,62%, di bulan Juli mencapai 6,25%,

dibulan Agustus mencapai 3,12%, di bulan September mencapai 9,37%, di bulan Oktober mencapai 6,25%, di bulan November mencapai 6,25%, dan di bulan Desember mencapai 12,5%.

Berdasarkan pembahasan diatas sangat penting dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Terhadap Karyawan Pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru”**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dipenelitian ini adalah “Apakah etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan khususnya yang berkaitan dengan etika kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Rumah Makan Pak Nurdin.

Dapat menjadi gambaran dan informasi yang berguna bagi Rumah Makan Pak Nurdin tentang pentingnya etika kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan serta diharapkan dapat mendorong pihak-pihak lain atau peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan pada penelitian ini dibagi dalam enam bab yang rinci dalam sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian mengenai pengaruh etika

kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, operasional variabel, skala pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi serta struktur pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan pak nurdin marpoyan pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi yang berisikan tentang

kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika adalah ilmu tertentu dimana objeknya yaitu kesusilaan atau etos. Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Etos berasal dari kata Yunani “*ethos*” artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat atau kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.

Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja. Etika kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara ikhlas perilaku kerja mereka.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang

mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja .

Simorangkir (2003:3) menyatakan bahwa etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup.

Rudito (2007:35) menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma tertentu. Supardan (2009:29) juga berpendapat bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Siagian Tampubolon (2007) menyatakan bahwa etika kerja ialah norma- norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek- praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Sinamo (2011:35) mendefinisikan bahwa etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu

sendiri yang mencangkup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Moeheriono (2014: 35) etika kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

2.2 Aspek-Aspek Etika Kerja

Menurut Sinamo (2011: 45) indikator-indikator untuk mengukur etika kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.
- 2) Kerja adalah amanah Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

- 3) Kerja adalah panggilan Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.
- 6) Kerja adalah seni Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.
- 7) Kerja adalah kehormatan Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Priansa (2016: 285) faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etika kerja terdiri dari:

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etika kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etika kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etika kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etika kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etika kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etika kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etika kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etika kerja terdiri dari:

a. Budaya

Kualitas etika kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etika kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etika kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etika kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etika kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Payaman (2005:02) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selain itu kinerja karyawan adalah merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan Anwar P.M (2005:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Siswanto (2002:231) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Veithzal Rivai, Dkk (2011:13) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tercapai.

Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana

j. Teknologi

k. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.6 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.7 Pengukuran Kinerja

Menurut Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

- a) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

- f) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Sedangkan pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2005) terdiri dari lima, yaitu diantaranya:

- 1) Kualitas kerja. Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- 2) Kuantitas kerja. Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- 3) Kerjasama. Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan oranglain dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Tanggungjawab. Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Inisiatif. Bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.8 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu bisnis secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

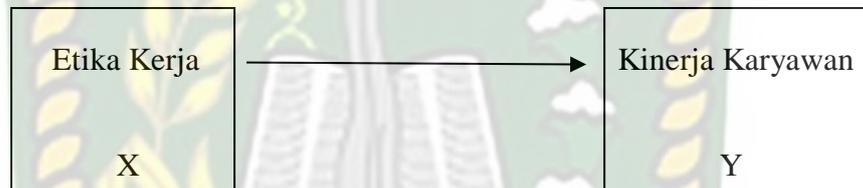
Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2002:59) adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang dibrikan kepadanya.
- c) Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d) Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karayanan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik,
- e) Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijakan dan dalam situasi manajemen.
- f) Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Kesimpulannya bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.9 Kerangka Pemikiran

Etika kerja didasari dengan keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide ditempat kerja. Jadi, etika kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat etika kerja karyawan pada sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi jugalah tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Harjoni Desky (2014)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya

		Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe			kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Zumrotul Muhzinat (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal	Motivasi Kerja, Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Waroeng Spesial Sambal
3.	Riska Hernayanti Fajar (2018)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung	Etika Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Etika Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung

Sumber: Data Olahan

2.11 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesisdalam penelitian ini adalah “Etika Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Rumah Makan Pak Nurdin Jl. Kaharuddin Nasution, Maharatu, marpoyan Damai, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28284.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Etika Kerja (X)	Etika kerja adalah nilai-nilai atau sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat yang menjadi keyakinan pada karyawan Rumah Makan Pak Nurdin.	1. Cara berperilaku 2. Rasa tanggung jawab	a. Keramah Tamahan b. Saling Menghargai c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan d. Memberikan	Skala Likert

			<p>hasil kerja yang memuaskan</p> <p>3. Kerja keras</p> <p>e. Tekun dalam bekerja</p> <p>f. Mampu mengoptimalkan hasil kerja</p> <p>4. Menghargai waktu</p> <p>g. Menghargai jam kerja</p> <p>h. Penyelesaian tugas kerja tepat waktu</p>	
Kinerja Karyawan(Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.	<p>1. Kuantitas</p> <p>2. Kualitas</p>	<p>a. Pemenuhan target</p> <p>b. Menyelesaikan pekerjaan secara efisien</p> <p>c. Melakukan pekerjaan dengan teliti</p> <p>d. Penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan</p>	Skala Likert

		3. Kerja sama	e. Kerja sama dengan sesama karyawan kerja	
			f. Kemampuan membina hubungan baik	
		4. Pemanfaatan waktu	g. Ketepatan waktu penyelesaian	
			h. Menghargai waktu dengan efektif dan efisien	

Sumber: Data Olahan

3.3 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert dengan tujuan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif dengan sangat negatif.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5

2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2005:86)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru yang terdiri dari 32 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dari jumlah keseluruhan karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

- a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian dengan menyebarkan *questionnaire* pada Karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru dan melakukan wawancara (*interview*) pada Karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui buku, jurnal-jurnal penelitian, dan situs internet. Data sekunder penelitian ini berupa:

1. Sejarah Singkat Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru
2. Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru
3. Jurnal-jurnal Penelitian mengenai etika kerja, dan kinerja karyawan dan sebagainya yang mendukung penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru yang menjadi responden penelitian.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak Rumah Makan bagian Sumber Daya Manusia yang berwenang memberikan informasi mengenai masalah yang diteliti.

3.7 Teknik Analisa Data

Teknik analisa dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga (3) tahap yaitu:

3.7.1 Pengujian instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Alat korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment yang rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

x = skor setiap item pernyataan

y = skor seluruh item pernyataan

xy = skor pernyataan dikalikan skor total

b. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown untuk keperluan itu maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok ganjil dan kelompok genap dicari korelasinya.

Koefisien korelasi ini kemudian dimasukkan kerumus Spearman Brown untuk keperluan itu maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok disusun sendiri. Selanjutya skor total

antara kelompok ganjil dan kelompok genap dicari korelasinya. Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan kerumus Sperman Brown:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

R_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = Korelasi Product Moment anatar belahan pertama dan kedua

Apabila besarnya koefisien korelasi $> 0,60$, maka hubungan antara variable X dengan variable Y dinyatakan kuat, Sugiyono (2009:183) memberikan panduan dalam menafsirkan besaran angka koefisien korelasi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.3

Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Muhammad Teguh, 2001

3.7.2 Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

e = residual error

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi variabel

x₁ = etika kerja

x₂ = kinerja karyawan

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besar sumbagan atau pengaruh variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat, nilai R^2 berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka semakin besar nilai R^2 menunjukkan arti bahwa variabel bebas yang dipilih dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan menggunakan Uji Parsial (uji-t). Uji ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya hubungan kedua variable yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antar nilai t_{hitung} masing-masing variable bebas dengan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% sehingga taraf signifikansi atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $df = n - 2$.

Apabila t_{hitung} positif, maka t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} dengan kriteria :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variable X dengan variable Y.
- $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Sektor kuliner menurut CBNC (*Consumer News and Business Channel*) Indonesia memiliki kontribusi besar dalam usaha industri kreatif Indonesia. Kota Pekanbaru selain kota penghasil investasi terbaik di Indonesia juga merupakan kota penghasil berbagai sektor kuliner yang khas dan beragam.

Rumah makan Pak Nurdin adalah suatu usaha yang bergerak dibidang kuliner, yang didirikan oleh Bapak Nurdin selaku pemilik usaha tersebut. Memiliki tiga lokasi, pusatnya di Jalan Kaharuddin Nasution seberang POM Bensin M-Point dan telah buka sejak tahun 2000-an. Cabang pertama berada di Panam yaitu di Jalan HR. Soebrantas dibuka tahun 2012. Sedangkan cabang kedua buka tahun 2014 masih di jalan yang sama dengan pusatnya, yaitu sama-sama terdapat di Jalan Kaharuddin Nasution namun terletak dekat dengan Universitas Islam Riau.

Adapun visi dan misi Rumah Makan Pak Nurdin adalah sebagai berikut:

Visi : Menjadikan Rumah Makan terdepan dan terbaik dalam usaha kuliner, baik dari cita rasa makanan, serta SDM yang mampu melakukan pelayanan dan penyajian yang terbaik serta beretika dengan tujuan untuk memuaskan konsumen.

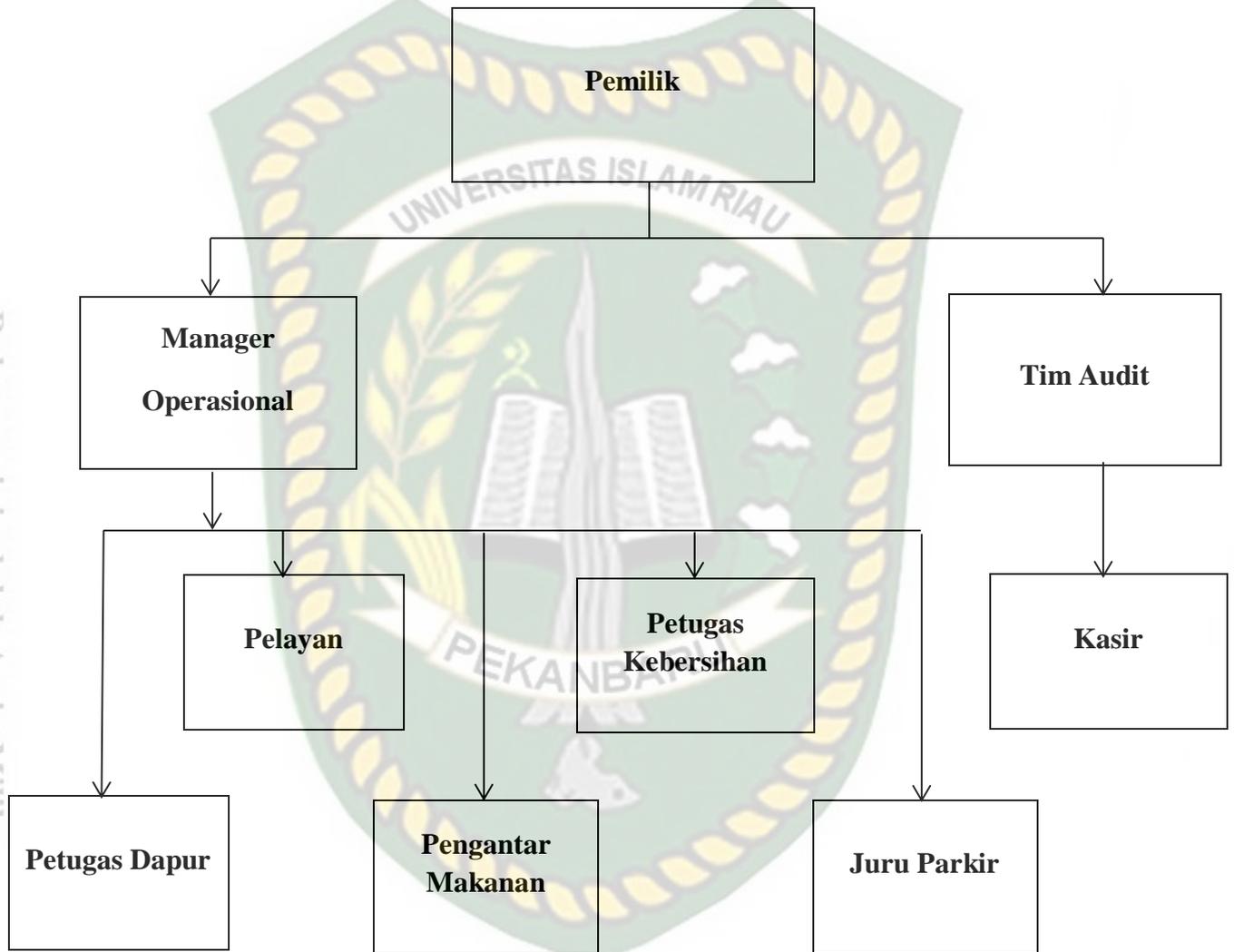
- Misi :**
1. Menyajikan makanan yang bercita rasa tinggi, sehat dan enak
 2. Memberikan kepuasan terhadap konsumen, tepat, cepat, dan beretika.
 3. Menunjukkan komitmen nyata dalam pengembangan SDM secara berkesinambungan.

4.2 Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru

Agar organisasi dapat bergerak secara efektif dan efisien, maka setiap komponen harus berfungsi secara optimal. Oleh karena itu pimpinan rumah makan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan semua sumber dayanya dalam posisi yang tepat sesuai bidang keahlian masing-masing.

Untuk menjalankan usaha ini diperlukan perencanaan organisasi dan manajemen rumah makan yang tepat, maka diperlukanlah struktur organisasi, serta *job description* untuk setiap karyawannya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Rumah Makan Pak Nurdin



Sumber: ArsipRumahMakan Pak NurdinMarpoyanPekanbaru

Job Description Pada Rumah Makan Pak Nurdin :

1. Pemilik

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Pengambil keputusan terhadap perencanaan, strategi dan kebijakan yang menyangkut operasional perusahaan
- b. Penentu anggaran perusahaan dan program biaya
- c. Melakukan kontrol secara keseluruhan atas operasional Rumah Makan
- d. Bertanggung jawab dalam memajukan usaha

2. Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengawasi jalannya proses operasional
- b. Bertanggung jawab terhadap jalannya operasional
- c. Mengkoordinasi staff yang sedang bertugas
- d. Mengawasi segala kebutuhan operasional Rumah Makan Pak Nurdin
- e. Mengkoordinasi segala kebutuhan operasional
- f. Bertanggung jawab terhadap proses produksi operasional

3. Tim Audit

Tugas dan tanggungjawab:

- a. Melaporkan secara berkala mengenai pengumuman dan pemasukan dana Rumah Makan
- b. Mencatat pengadaan dana secara utuh dan tepat pada waktunya

- c. Mengelola dana anggaran Rumah Makan untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan
- d. Mengatur pembayaran pajak
- e. Mengelola dana anggaran perusahaan untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan
- f. Mengkaji biaya produksi yang tinggi
- g. Menghitung gaji bulanan karyawan
- h. Membayar pembelian persediaan barang, perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan

4. Kasir

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melayani pembayaran konsumen dengan ramah dan sopan

5. Petugas Dapur

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengelola dapur
- b. Menyusun menu
- c. Membuat daftar bahan baku yang akan dibeli
- d. Mengawasi jalannya operasional dapur

6. Pelayan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Membersihkan meja
- b. Menyajikan makanan dan minuman konsumen
- c. Mengambil pesanan konsumen dan menulis pesanan

7. Petugas kebersihan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Menciptakan suasana Rumah Makan yang bersih, menarik dan nyaman
- b. Bertanggung jawab atas pemeliharaan seluruh Rumah Makan

8. Pengantar Makanan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengecek ke bagian kasir daftar order yang segera diantar kealamat
- b. Bertanggung jawab atas keutuhan makanan yang diantar
- c. Bertanggung jawab atas uang pembayaran yang diterima dari konsumen

9. Juru Parkir

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengamankan kendaraan para konsumen
- b. Membantu mengatur kendaraan yang akan keluar masuk dari tempat parkir.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Seluruh karyawan pada Rumah Makan ini dijadikan responden penelitian. Data yang diperoleh menunjukkan karakteristik responden terdiri dari usia dan masa bekerja.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 35	13	40,62 %
35 – 50	16	50 %
Diatas 50	3	9,37 %
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Olahan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 32 responden yang merupakan karyawan Rumah Makan Pak Nurdin didominasi oleh karyawan berusia 35 – 50 sebanyak 50%. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Makan Pak Nurdin masih berada pada usia produktif, dimana pada usia tersebut karyawan masih dapat bekerja dengan baik dan masih memiliki fisik yang kuat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	1-5	17	53,12%
2	6-10	14	43,8 %
3	11-15	1	3,12%
4	16-20	-	-
5	20 keatas	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber : Data Olahan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 32 responden yang bekerja, terdapat 17 orang atau 53,12% karyawan yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Sebanyak 14 orang atau 43,8% karyawan yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Kemudian sebanyak 1 orang atau 3,12% karyawan yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun.

Hasil dari identitas masa kerja responden menyimpulkan bahwa karyawan Rumah Makan Pak Nurdin adalah sebagian besar karyawan yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun.

5.2 Uji Validitas dan Realibilitas

5.2.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan realibilitas kuesioner dengan menggunakan program *Statistic For Social Science* (SPSS) versi 22, dari 32 kuesioner yang

dikembalikan penulis mengimput nilai skala berdasarkan skala likert dan melakukan validitas dan reabilitas butir instrument dengan melihat koefisien korelasinya. Apabila koefisien korelasi $> 0,338$ maka instrument tersebut valid. Adapun uji validitas yang tidak valid maka tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22 dari 8 pernyataan Etika Kerja (X) yang diuji sebagai berikut:

Tabel 5.3
Uji Validitas Etika Kerja (X)

No	Koefisen Korelasi	r table	Status
1	0,541	0,338	Valid
2	0,686	0,338	Valid
3	0,644	0,338	Valid
4	0,736	0,338	Valid
5	0,779	0,338	Valid
6	0,637	0,338	Valid
7	0,649	0,338	Valid
8	0,388	0,338	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa dari 8 pernyataan semua data valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 5.4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Koefisen Korelasi	r table	Status
1	0,572	0,338	Valid
2	0,610	0,338	Valid
3	0,559	0,338	Valid

4	0,526	0,338	Valid
5	0,385	0,338	Valid
6	0,370	0,338	Valid
7	0,382	0,338	Valid
8	0,354	0,338	Valid

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 22

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa dari 8 pernyataan menyatakan semua data valid, karena nilai r hitung > r tabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument diatas diuji reliabilitasnya, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas Etika Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Apabila ingin mengetahui reliabilitas atau tidak dilihat pada variabel etika kerja dengan nilai alpha = 0,791 dan nilai r tabel product moment adalah 0,338. Diketahui alpha lebih besar dari dari r tabel artinya signifikan/reliabel.

Tabel 5.6

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	8

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas variabel kinerja karyawan dengan $\alpha = 0,659$ dan nilai r tabel produk moment adalah 0,338. Diketahui α lebih besar dari r tabel artinya signifikan/reliabel.

5.3 Analisis Etika Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sitem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Etika kerja dibuat untuk karyawan agar karyawan menjadi lebih disiplin dengan menaati etika yang berlaku ditempat kerja sehingga dapat memperlancar kinerja sehari-hari.

5.3.1 Keramah Tamahan

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Keramah Tamahan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	50%
Setuju	12	37,5%
Kurang Setuju	4	12,5%

Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 16 orang atau 50%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 12 orang atau 37,5% dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%.

Karyawan Rumah Makan pak Nurdin selalu bersikap ramah tamah terhadap sesama rekan kerja maupun terhadap konsumennya.

5.3.2 Saling Menghargai

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Saling Menghargai

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	21,87%
Setuju	20	62,5%
Kurang Setuju	5	15,63%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 7 orang atau 21,87%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 20 orang atau 62,5%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,63%.

Setiap karyawan harus memiliki rasa saling menghargai agar terciptanya kenyamanan dan keamanan dalam melakukan pekerjaan.

5.3.3 Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan yang Diberikan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	43,75%
Setuju	13	40,62%
Kurang Setuju	5	15,63%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 14 orang atau 43,75%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 13 orang atau 40,62%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,63%.

Karyawan harus memiliki sifat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan agar dapat dipercaya dan jarang melakukan kesalahan.

5.3.4 Memberikan hasil kerja yang memuaskan

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	37,5%
Setuju	15	46,87%
Kurang Setuju	4	12,5%
Tidak Setuju	1	3,12%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 15 orang atau 46,87%, yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%, dan yang memilih kriteria tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,12%.

Pada umumnya memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan dapat memberikan perubahan untuk perusahaan berkembang lebih baik.

5.3.5 Tekun Dalam Bekerja

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Tekun Dalam Bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	50%
Setuju	12	37,5%
Kurang Setuju	4	12,5%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 16 orang atau 50%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 4 orang atau 125%.

Apabila seluruh karyawan melakukan pekerjaannya dengan tekun akan membuat pekerjaan cepat terselesaikan dan dapat menjadi semakin terampil.

5.3.6 Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	37,5%
Setuju	17	53,12%

Kurang Setuju	3	9,37%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 17 orang atau 53,12%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,37%.

Apabila setiap karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya, maka akan membuat minimnya kendala-kendala yang dihadapi ketika bekerja.

5.3.7 Mampu Menghargai Jam Kerja

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Menghargai Jam Kerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	65,6%
Setuju	8	25%
Kurang Setuju	3	9,37%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 21 orang atau 65,6% yang memilih kriteria setuju berjumlah 8

orang atau 25%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,37%.

Setiap karyawan haruslah memiliki sifat yang dapat menghargai waktu agar bisa menghargai diri sendiri dan orang lain.

5.3.8 Mampu Penyelesaian Tugas Kerja Tepat Waktu

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tugas Kerja Tepat Waktu

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	65,6%
Setuju	10	31,25%
Kurang Setuju	1	3,12%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 21 orang atau 65,6%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 10 orang atau 31,25%, yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3,12%.

Ketika para karyawan diberikan tugas maka harus diselesaikan dengan tepat waktu untuk dapat melatih diri dalam disiplin dan bertanggung jawab.

5.4 Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Etika Kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Etika Kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru diketahui dari rekapitulasi rata-rata jawab responden yaitu :

Tabel 5.15
Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Etika Kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru

No	Variabel	Skor Jawaban					Jumlah Skor
		5	4	3	2	1	
1	Keramah Tamahan	16	12	4	0	0	140
	Bobot Nilai	80	48	12	0	0	
2	Saling Menghargai	7	20	5	0	0	130
	Bobot Nilai	35	80	15	0	0	
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	14	13	5	0	0	137
	Bobot Nilai	70	52	15	0	0	
4	Memberikan hasil kerja yang memuaskan	12	15	4	1	0	132
	Bobot Nilai	60	60	12	2	0	
5	Tekun dalam bekerja	16	12	4	0	0	152
	Bobot Nilai	80	60	12	0	0	
6	Mampu mengoptimalkan hasil kerja	12	17	3	0	0	137
	Bobot Nilai	60	68	9	0	0	
7	Menghargai jam kerja	21	8	3	0	0	146
	Bobot Nilai	105	32	9	0	0	

8	Penyelesaian tugas kerja tepat waktu	21	10	1	0	0	148
	Bobot Nilai	105	40	3	0	0	
Jumlah Nilai							1.122

Sumber : Data Olahan

Perhitungan skor pada tabel diatas, mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Husein Umar (2004) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti adalah dengan mengkalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang etika kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru menunjukkan jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.122. Dibawah ini diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 8 \times 32 = 1.280$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 8 \times 32 = 256$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Item}} = \frac{1.280 - 256}{5} = 205$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori variabel etika kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.075 - 1.280$$

$$\text{Setuju} = 870 - 1.075$$

$$\text{Kurang Setuju} = 665 - 870$$

$$\text{Tidak Setuju} = 460 - 665$$

Sangat Tidak Setuju = 255 – 460

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori tentang etika kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin berada dikategorikan sangat baik. Hal ini disebabkan karena seluruh karyawan sangat menjaga etikanya dengan sopan santun.

5.5 Analisis Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan timbal balik yang tinggi antar anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain.

5.5.1 Pemenuhan Target

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan Target

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	43,75%
Setuju	11	34,37%
Kurang Setuju	6	18,75%
Tidak Setuju	1	3,12%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 14 orang atau 43,75%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 11

orang atau 34,37%, yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 6 orang atau 16,75%, dan yang memilih kriteria tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,12%.

Setiap karyawan harus dapat memenuhi target karena penting untuk memantau setiap pencapaian yang didapat.

5.5.2 Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efisien

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efisien

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	46,87%
Setuju	13	40,62%
Kurang Setuju	4	12,5%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 15 orang atau 46,87%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 13 orang atau 40,62%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 12,5%.

Pekerjaan yang dilakukan dengan fokus, maka pekerjaan itu dapatterselesaikan dengan efisien.

5.5.3 Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	37,5%
Setuju	14	43,75%
Kurang Setuju	6	18,75%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 14 orang atau 43,75%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 6 orang atau 18,75%.

Ketelitian sangat penting dalam bekerja untuk menghindari kecerobohan atau hal-hal yang tidak diinginkan. Apalagi pekerjaan pada Rumah Makan Pak Nurdin ini bekerja melayani para konsumen.

5.5.4 Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Standar Yang Ditetapkan

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Standar Yang Ditetapkan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	46,87%

Setuju	13	40,62%
Kurang Setuju	4	12,5%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 15 orang atau 46,87%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 13 orang atau 40,62%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%.

Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya sangat memerlukan standar atau panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Jadi untuk menyelesaikan pekerjaan harus sesuai standar agar memperoleh hasil kerja yang efektif.

5.5.5 Kerja Sama Dengan Sesama Karyawan Kerja

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Dengan Sesama Karyawan Kerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	46,87%
Setuju	13	46,87%
Kurang Setuju	5	15,62%
Tidak Setuju	1	3,12%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 13 orang atau 46,87%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 13 orang atau 46,87%, yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,62%, dan yang memilih kriteria tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,12%.

Kerja sama sangat diperlukan dalam bekerja agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih cepat diselesaikan.

5.5.6 Kemampuan Membina Hubungan Baik

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Membina Hubungan Baik

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	59,37%
Setuju	12	37,5%
Kurang Setuju	1	3,12%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 19 orang atau 59,37%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 3,12%.

Menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan dapat membantu menangani kebutuhan dan keinginan kita, semakin baik kualitas hubungan

harmonis yang dimiliki bersama maka semakin tinggi tingkat kerja sama yang dimiliki pula.

5.5.7 Ketepatan Waktu Penyelesaian

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Penyelesaian

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	34,37%
Setuju	17	53,12%
Kurang Setuju	4	12,5%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 11 orang atau 34,37%, yang memilih kriteria setuju berjumlah 17 orang atau 53,12%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%.

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

5.5.8 Menghargai Waktu Dengan Efektif Dan Efisien

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Menghargai Waktu Dengan Efektif Dan Efisien

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	56,25%
Setuju	9	28,12%
Kurang Setuju	5	15,6%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang memilih kriteria sangat setuju berjumlah 18 orang atau 56,25%, yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 9 orang atau 26,12%, dan yang memilih kriteria kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%.

Dari tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa seluruh karyawan sangat menghargai waktunya dengan efektif dan efisien.

5.6 Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru diketahui dari rekapitulasi rata-rata jawab responden yaitu :

Tabel 5.24

**Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja Karyawan pada Rumah
Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru**

No	Variabel	Skor Jawaban					Jumlah Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pemenuhan target	14	11	6	1	0	134
	Bobot Nilai	70	44	18	2	0	
2	Penyelesaian pekerjaan dengan efisien	15	13	4	0	0	139
	Bobot Nilai	75	52	12	0	0	
3	Melakukan pekerjaan dengan teliti	12	14	6	0	0	134
	Bobot Nilai	60	56	18	0	0	
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	15	13	4	0	0	139
	Bobot Nilai	75	52	12	0	0	
5	Kerja sama dengan sesama karyawan kerja	13	13	5	1	0	134
	Bobot Nilai	65	52	15	2	0	
6	Kemampuan membina hubungan baik	19	12	1	0	0	146
	Bobot Nilai	95	48	3	0	0	
7	Ketepatan waktu penyelesaian	11	17	4	0	0	135
	Bobot Nilai	55	68	12	0	0	
8	Menghargai waktu dengan	18	9	5	0	0	141

efektif dan efisien						
Bobot Nilai	90	36	15	0	0	
Jumlah Nilai						1.102

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.102. Dibawah ini diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 8 \times 32 = 1.280$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 8 \times 32 = 256$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Item}} = \frac{1.280 - 256}{5} = 205$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori variabel etika kerja pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.075 - 1.280$$

$$\text{Setuju} = 870 - 1.075$$

$$\text{Kurang Setuju} = 665 - 870$$

$$\text{Tidak Setuju} = 460 - 665$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 255 - 460$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori tentang kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin berada dikategorikan sangat baik. Hal ini disebabkan karena keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam

bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan.

5.7 Analisis Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru

Untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru digunakan pengujian instrument angket, regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi.

5.7.1 Pengujian Instrumen (Angket)

5.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan bantuan program SPSS dapat dibuat persamaan regresi linier. Berikut adalah hasil output dari SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.817	3.934		2.749	.010
total_x	.680	.113	.740	6.033	.000

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Persamaan regresi linier tersebut adalah:

$$Y = 10.817 + 0,680 X$$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah:

- a. Nilai $H_0 = 10.817$ artinya jika variabel etika kerja konstan atau 0 (nol) maka variabel kinerja karyawan adalah sebanyak 10.817
- b. Nilai $H_1 = 0,680$ artinya jika nilai variabel etika kerja naik 1 maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,680

5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu etika kerja adalah besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 5.26

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.533	2.167

a. Predictors: (Constant), total_x

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi artinya adalah besarnya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% sisanya 45,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis/tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

5.7.4 Pengujian variabel secara parsial (uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho dapat diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan H1 diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berdasarkan tabel distribusi t student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= a/2 : n-2 \\
 &= 0,05/2 : 32 -2 \\
 &= 0,025 - 30
 \end{aligned}$$

Dari data t tabel hasilnya adalah : 2,042. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.27

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.817	3.934		2.749	.010
	total_x	.680	.113	.740	6.033	.000

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel etika kerja dimana nilai t hitungnya sebesar 6.033 dan nilai t tabel sebesar 2042. Sehingga t hitung > dari t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru.

5.8 Pembahasan

Hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan metode statistik. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi yang berisikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel etika kerja dan kinerja karyawan diketahui jawaban dominan sangat setuju pada pernyataan yang terlampir pada kuesioner tersebut. Berdasarkan data tersebut karyawan telah mampu menyelesaikan dan memberikan hasil yang optimal dalam bekerja. Hal ini tentu didorong oleh rumah makan yang telah mampu mengarahkan karyawan secara intensif mengenai tata cara kegiatan yang dilakukan rumah makan tersebut. Rumah makan ini harus mempertahankan pengarahannya dan pengawasan yang lebih agar pegawai lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan untuk pencapaian kinerja yang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh teori Sigit (2010:118) etika kerja mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa etika 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.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang mana menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan semakin tinggi etika kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pola kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada rumah makan ini.

Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi dalam penelitian yaitu etika kerja berpengaruh sebesar 54,8% terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru. Masih terdapat sisa 45,2% lagi mungkin disebabkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru yang kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, besarnya kontribusi variabel bebas terikat kinerja karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru, maka hasil penghitungannya adalah sebagai berikut: Hubungan etika kerja terhadap kinerja terdapat hubungan yang positif, dimana angka korelasinya adalah sebesar 0,338 dengan demikian bahwa hubungan etika kerja terhadap kinerja adalah kuat dan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,548 atau 54,8%.. Artinya bahwa perubahan kinerja di pengaruhi oleh etika kerja. Dan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti serta tidak di ukur dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang bisa disampaikan agar menjadi bahan masukan, sehingga dapat bermanfaat bagi karayawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Peakanbaru dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi Rumah Makan

- a. Agar selalu meningkatkan etika kerja seperti tanggung jawab pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
- b. Selanjutnya memperhatikan etika dari setiap karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih baik, yaitu dengan cara memberikan pengarahan atau pelatihan bagaimana etika kerja yang baik. Hal ini bertujuan agar karyawan Rumah Makan Pak Nurdin Marpoyan Pekanbaru senantiasa menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, dan diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan sebagai bahan referensi penelitian awal yang dapat digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- Anaraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Anwar P.M., 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Ernawan, Erni R, 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2004. *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Teguh, 2001. *Metodologi Penulisan Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Grafindo. Jakarta.

- Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veitzhal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rudito Bambang, MeldaFamiola, 2007. *Etika Bisnis dan Tanggungjawab Sosial Masyarakat Di Indonesia*. Cetakan Pertama. Penerbit Rekayasa Sains. Bandung.
- Siagian, 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinamo, 2011. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Simorangkir, O.P. 2003. *Etika: Bisnis, Jabatan dan Perbankan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiroyo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administrasi dan Operasional* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Umum di Surabaya, *Jurnal Manajaemen dan Kewirausahaan*.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabet

Sugiyono, 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung Alfabeta.

Supardan, Dadang. 2009. *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. Editor: Rini Rachmatika. Jakarta: Bumi Aksara

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:PustakaPelajar.

