



## **Pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Thenblank di Depok**

### *The Effect of Training and Work Ethic on Employee Work Quality at PT. Thenblank In Depok*

**Agista Fingkannia<sup>1</sup>, Sam Cay<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [agistafingkannia06@gmail.com](mailto:agistafingkannia06@gmail.com), [dosen02207@unpam.ac.id](mailto:dosen02207@unpam.ac.id)

#### Article Info

##### Article history:

Received : 04-06-2026

Revised : 06-06-2026

Accepted : 08-06-2026

Published : 10-06-2026

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of Training and Work Ethics on the Work Quality of PT Thenblank Employees in Depok. The research method used is quantitative with an associative approach. The saturated sampling technique in this study is all PT Thenblank employees, totaling 70 employees. The results of the study based on the t test show that Training (X1) has a significant influence on Employee Work Quality (Y) with a t-count value of  $3.361 > 1.66757$  (t table) with Sig.  $0.000 < 0.05$ . Work Ethics (X2) also has a significant influence on Employee Work Quality (Y) with a t-count value of  $6.045 > 1.66757$  (t table) with sig.  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, the F test shows that simultaneously Training (X1) and Work Ethics (X2) have a significant effect on Employee Work Quality with an F-count value of  $21.764 > 3.13$  (F table) with a sig.  $0.000 < 0.05$ . Thus, both variables jointly contribute to improving employee work quality. The resulting coefficient of determination value is  $0.394 \times 100\% = 39.4\%$ . This means that the training and work ethic variables participate in improving employee work quality by 39.4%, while the remaining  $(100-39.4\%) = 60.6\%$  is influenced by other factors*

**Keywords: Training, Work Ethic, Employee Work Quality**

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Thenblank Di Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan Sampel jenuh dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Thenblank yaitu berjumlah 70 karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar  $3,361 > 1,66757$  (ttabel) dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ . Etika Kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar  $6,045 > 1,66757$  (ttabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, uji F menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan (X1) dan Etika Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan nilai Fhitung sebesar  $21,764 > 3,13$  (Ftabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, kedua variabel secara Bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar  $0,394 \times 100\% = 39,4\%$ . Artinya variabel pelatihan dan etika kerja berpartisipasi dalam meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-39,4\%) = 60,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Pelatihan, Etika Kerja, Kualitas Kerja Karyawan**

#### PENDAHULUAN

PT. Thenblank berdiri sejak tahun 2015 yang merupakan salah satu pelaku usaha di industri Retail Fashion bertekad menaikan kualitas dengan konsisten akan standar dalam aspek produk, pelayanan, brand, pengalaman konsumen dan manajemen sebagai salah satu strategi dalam



menghadapi persaingan global agar tetap eksis dalam dunia Retail fashion. Selain berfokus kepada penjualannya PT Thenblank juga memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dimulai dari perekrutan, pengenalan, pelatihan, hingga aktivitas kerja. setiap karyawan di bekali peraturan dari perusahaan sehingga karyawan menjalankan aktivitas kerjanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Namun pada faktanya terdapat beberapa masalah pada kualitas kerja karyawan pada PT. Thenblank Depok seperti menurunnya ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab, kurangnya efektivitas karyawan dalam memilih tujuan dan penyelesaian pekerjaan, dan lemahnya kemandirian karyawan dalam arti karyawan cenderung menunggu perintah dalam menjalankan tugasnya. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan juga masih menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya ketelitian dalam bekerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya tanggung jawab terhadap mutu produk.

Kondisi dilapangan juga menunjukkan bahwa ketepatan kerja karyawan. PT Thenblank masih belum optimal. Selain itu ditemukan pula kesalahan dalam penggunaan alat dan bahan kerja serta kurangnya ketepatan dalam pengambilan keputusan operasional. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan yang telah diterapkan serta pembinaan nilai-nilai etika kerja agar kualitas kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh. Diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya / kemampuannya. Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio- rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan.

Berikut adalah data kualitas kerja karyawan PT. Thenblank yang diukur berdasarkan Key Performance Indikator

**Tabel 1. 1**  
**Data Kualitas Kerja Karyawan PT. Thenblank**

Indikator	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
	Target	%	Ket	Target	%	Ket	Target	%	Ket
Ketepatan kerja	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	93%	Tidak Tercapai
Kecepatan kerja	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai
ketelitian	100%	93%	Tidak Tercapai	100%	94%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai
kreativitas	100%	91%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	100%	Tercapai
Hasil kerja	100%	100%	Tercapai	100%	97%	Tidak Tercapai	100%	96%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Thenblank

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kualitas kerja karyawan mengalami kondisi yang fluktuatif selama periode tahun 2022–2024. Secara umum, kualitas kerja karyawan menunjukkan adanya perbaikan dari tahun ke tahun, terutama pada indikator kecepatan kerja, ketelitian, dan kreativitas yang pada tahun 2024 telah mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini



menunjukkan adanya peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas

**Tabel 1. 2**  
**Pelatihan Karyawan PT Thenblank di Depok**

<b>Tahun</b>	<b>Program Pelatihan</b>	<b>Target Peserta</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Gap</b>	<b>Keterangan</b>
2024	3	48	43	5	Meningkatkan efektivitas, memperkuat etika dan budaya kerja, meningkatkan ketelitian analisis dan kualitas laporan data.
2023	3	39	36	3	Meningkatkan kualitas konten promosi, meningkatkan kualitas respon dan kepuasan pelanggan, meningkatkan ketelitian upload produk, diskon, dan kecepatan respon.
2022	3	40	36	4	Kampanye digital, meningkatkan kualitas pelayanan dan etika komunikasi, meningkatkan sikap kerja dan tanggung jawab.

*Sumber: Hasil Survey Penelitian Pada Karyawan Thenblank di Depok 2025*

Berdasarkan tabel pelatihan karyawan PT Thenblank pada tahun 2022–2024, terlihat bahwa perusahaan secara rutin melaksanakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam bidang marketing, E-commerce, analisis data, layanan pelanggan, maupun penguatan etika kerja. Pada tahun 2022, 2023, dan 2024 terdapat total sembilan program pelatihan dengan target peserta yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan divisi masing-masing



**Tabel 1. 3**  
**Data Pra Survei Etika Kerja Karyawan PT Thenblank di Depok**

No.	Aspek	Target	Realisasi	Gap	Keterangan
1.	Penyelesaian tugas tepat waktu	90%	73%	17%	Sebagian karyawan sering terlambat menyelesaikan pekerjaan akibat kurangnya manajemen waktu
2.	Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan	88%	70%	18%	Kualitas pekerjaan beberapa karyawan belum memenuhi standar mutu yang ditentukan
3.	Kesediaan menerima konsekuensi atas kesalahan kerja	85%	68%	17%	Masih ada karyawan yang enggan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan
4.	Kepatuhan terhadap arahan atasan	90%	76%	14%	Beberapa karyawan belum sepenuhnya mengikuti instruktur kerja sesuai prosedur
5.	Inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung	85%	69%	16%	Tingkat kemandirian kerja masih rendah, karyawan cenderung menunggu perintah

*Sumber: PT Thenblank 2025*

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap aspek tanggung jawab karyawan, terlihat adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja. Indikator penyelesaian tugas tepat waktu hanya mencapai 73% dari target 90%, kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan sebesar 70% dari target 88%, serta kesediaan menerima konsekuensi atas kesalahan kerja sebesar 68% dari target 85%. Selain itu, kepatuhan terhadap arahan atasan terealisasi sebesar 76% dari target 90%, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung sebesar 69% dari target 85%. Nilai gap yang berkisar antara 14% hingga 17% menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab karyawan masih perlu ditingkatkan agar selaras dengan harapan perusahaan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2021:69), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu

### **Etika Kerja**

Etika kerja merupakan fondasi moral yang mengarahkan individu dalam melaksanakan tanggung jawab profesional secara jujur, disiplin, dan berintegritas. Menurut Robbins dan Judge (2021: 213), etika kerja adalah sistem nilai yang menjadi pedoman seseorang dalam menentukan



perilaku benar atau salah di lingkungan kerja. Etika ini berfungsi sebagai panduan moral yang membentuk perilaku individu agar selaras dengan norma dan budaya organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan

### **Kualitas Kerja Karyawan**

Kualitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana hasil pekerjaan seseorang memenuhi standar yang telah ditentukan oleh organisasi, baik dari segi ketepatan, ketelitian, maupun nilai manfaat dari hasil kerja tersebut. Hasibuan (2021: 134) menjelaskan bahwa kualitas kerja merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, yang mencerminkan keterampilan, ketelitian, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah bentuk pendekatan sistematis yang dipilih peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Jenis penelitian menentukan bagaimana suatu studi dirancang, data dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan. Pemilihan jenis penelitian harus disesuaikan dengan sifat masalah yang diteliti. jenis penelitian menjadi dasar penting agar proses penelitian berjalan secara terarah, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data yang dianalisis secara statistik. Jenis penelitian ini sesuai digunakan ketika peneliti ingin menguji hipotesis dan melihat hubungan atau pengaruh antar variabel.

Sementara itu, menurut Sanusi (2020), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dengan jenis penelitian ini, peneliti tidak hanya menggambarkan atau menjelaskan fenomena, tetapi juga menguji pengaruh satu variabel terhadap variabel lain secara empiris dan objektif.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

1. variabel pelatihan diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2352), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. variabel Etika kerja diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2352), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. variabel Kualitas Kerja karyawan diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2352), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,700	0,600	Reliabel
Etika Kerja (X2)	0,813	0,600	Reliabel
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	0,716	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel pelatihan, etika kerja dan kualitas kerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

## Uji Normalitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98540068
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,064
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	5,682	3,918		1,450	,152		
	Pelatihan	,207	,094	,220	2,212	,030	,911	1,098
	EtikaKerja	,608	,115	,525	5,271	,000	,911	1,098

a. Dependent Variable: Y

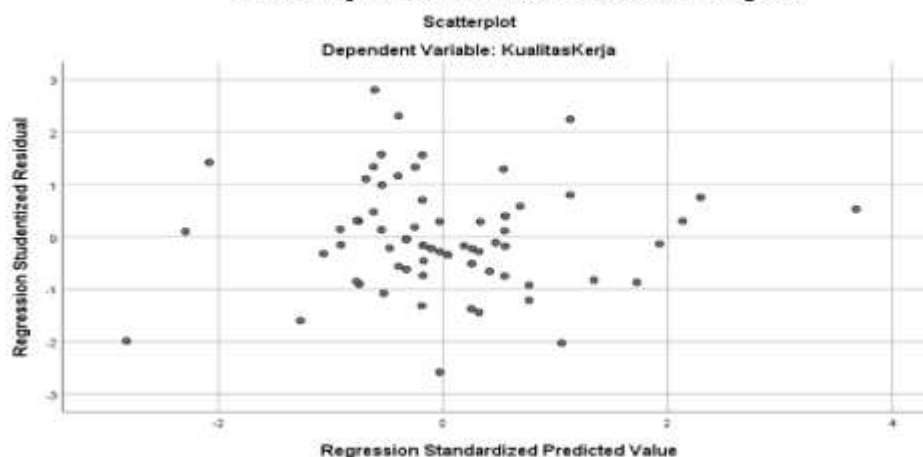
Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26



Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,911 dan etika kerja 0,911, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,098 serta etika kerja sebesar 1,098 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

### Uji Regresi Linear

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1) Dan Etika Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,682	3,918		1,450	,152
	Pelatihan	,207	,094	,220	2,212	,030
	Etika Kerja	,608	,115	,525	5,271	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26

Dari hasil data 4.18 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 5,682 + 0,207X1 + 0,608X2$  Dari persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.  $b = 5,682$  menyimpulkan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan etika kerja (X2) tetap (nilai tidak berubah) maka kualitas kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,682 poin



2.  $b_1 = 0,207$  menyimpulkan bahwa jika pelatihan (X1) bertambah 1 unit, maka kualitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,207 dengan syarat tidak penambahan (*constant*) Nilai X2
3.  $b_2 = 0,608$  menyimpulkan bahwa jika etika (X2) bertambah 1 unit, maka kualitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,608 dengan syarat tidak penambahan (*constant*) Nilai X1

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Koefisiens Determinasi Secara Parsial Atara Pelatihan (X1) Dan Etika kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 <sup>a</sup>	,394	,376	3,52038

a. Predictors: (Constant), EtikaKerja, Pelatihan  
 Sumber Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,394 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Etika Kerja berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja karyawan sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-39,4\%) = 60,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain

**Analisi Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) dan Etika Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,628 <sup>a</sup>	,394	,376	3,52038	,394	21,764	2	67	,000

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kualitas Kerja  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil dari pengujian tabel diatas, didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel pelatihan dan etika kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel kualitas kerja karyawan



Uji Hipotesis

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,925	3,349		5,949	,000
	Pelatihan	,355	,106	,377	3,361	,001

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,361 > 1,66757) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Etika Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,818	3,540		2,774	,007
	EtikaKerja	,684	,113	,591	6,045	,000

a. Dependent Variable: KualitasKerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 Diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,045 > 1,66757) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X1) Dan Etika Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	539,437	2	269,718	21,764	,000 <sup>b</sup>
	Residual	830,335	67	12,393		
	Total	1369,771	69			

a. Dependent Variable: KualitasKerja

b. Predictors: (Constant), EtikaKerja, Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (21,764 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,925 + 0,355X_1$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,377 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 14,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,361 > 1,66757). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan
2. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,818 + 0,684X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,591 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,045 > 1,66757). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja terhadap kualitas kerja karyawan
3. Pelatihan dan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,682 + 0,207X_1 + 0,608X_2$ , nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,628 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (21,764 > 3,13). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan etika kerja terhadap kualitas kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, R., Syaifulloh, M., & Aisyah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Brebes. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Badriyah, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Batubara, H. D. A. (2022). Pengaruh Etika Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Esa Mega Jaya. *Jurnal ESTUPRO*, 7(1).
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill Education.
- Dava Indria Putri, muhammad Guruh. (2025). Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Penerapan Disiplin dan Etika Kerja. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 5(1), 147–155.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.



- Edy, Sutrisno. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hamdoko. (2021). Etika kerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101–110.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hery Dia Anata Batubara. (2022). Pengaruh Etika Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Esa Mega Jaya. *Jurnal ESTUPRO*, Vol. 7, 2502-1079.
- Hidayat, E., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Penguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur. *KALBISIANA. Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(3), 3237-3243.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2021). *Strategic management: Competitiveness and globalization*. Cengage Learning.
- Khan, M. A., & Khan, S. (2022). *Human resource training and employee performance: A study on organizational productivity*. *International Journal of Business and Management*, 17(4), 88–97.
- Kosdiant, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Lipia Kosdiant, Didi Sunardi . (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. satria piranti perkasa di kota tangerang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol.1, 141 – 150.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mintzberg, H. (2020). *The rise and fall of strategic planning*. Free Press.
- Muhammad Andi Prayogi, Cici Ayunda Putri. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) UP2B Sumbagut. *Jurnal Internasional Seminar Of Islamic Studies (INSIS)*, 2722-7618.
- Muhammad Meisandy Pratama Putra, Erfan Robyardi Heryati. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol 10 (2), 641-648.
- Munarsih, E., dkk. (2022). *Etika profesi manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.
- Prasetya, A., & Dewi, R. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 15–24.



- Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. *Jurnal Internasional Seminar Of Islamic Studies (INSIS)*, 3.
- Putra, M. M. P., Robyardi, E., & Heryati. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 641–648.
- Resti Afrianti, Muhammad Syaiffuloh, Nur Aisyah. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Brebes. *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 6, 2723-2328.
- Rismansyah, Kurniawan, M., & Lesaini, S. I. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatra Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung. *Jurnal Manager*, 5(5), 1424.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education.
- Sarinah, & Mardalena. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. BudiUtama.
- Sudjana, N. (2020). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alphabeta)
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Suryani, N., & Wahyudi. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap kualitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 55–66.
- Sutrisno. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting Jakarta. *Jurnal Ilmiah FEASIBLE: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi*, 7(2), 95–105.
- Toman Golfrid Firdaus Tobing, Hamsinah, Ruknan, Muklis, Mukrodi. (2025). Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berdasarkan Kebutuhan Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 9(1), 68–81.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zhang, Y., et al. (2023). *The influence of employee training on work performance*. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), 45–57