

PENGARUH KODE ETIK PERUSAHAAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEON TESTING AND CONSULTANCY INDONESIA CABANG MEDAN

Rifahni Qivitiya¹, Sahnun Rangkuti², Al Firah³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa, Indonesia
Corresponding Email : alfirah41@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk 3. Untuk mengetahui pengaruh kode etik perusahaan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 120 karyawan. 1. ada tabel coefficient, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada $X1 = 0.362$ sampai 2.766. Sedangkan pada $X2$ juga kebetulan hasilnya sama yaitu $X2 = 0.362$ sampai 2.766. Karena rentangnya sempit maka multikolinearitas tidak terdeteksi. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kode Etik Perusahaan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.530$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1.703$ dengan $sig, 0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa Kode Etik Perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.468$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1.703$ dengan $sig, 0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai R^2 menunjukkan angka 0,773. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kode Etik Perusahaan dan variabel Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77.3%, sedangkan 22.7% ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kode Etik Perusahaan, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha yang semakin ketat membuat PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia Cabang Medan harus terus menjaga citra perusahaan agar tetap bertahan dalam dunia bisnis, semakin baik kinerja SDM di dalam perusahaan maka pencapaian target akan terpenuhi dan perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi. SDM yang kompeten harus mengikuti aturan, pedoman dan standar dalam perusahaan berupa kode etik perusahaan.

Adanya pelanggaran kode etik dari perusahaan mencakup karyawan melakukan kesalahan dalam membuat laporan proses penilaian kualitas terhadap produk yang di uji seperti melupakan daftar spesifikasi yang berisi ukuran, dimensi, warna, kandungan dan parameter lain dari sebuah produk yang berakibat produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar.

Karyawan bermalas-malasan dalam bekerja, menyebabkan terjadinya kelalaian dalam bekerja. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sering tidak masuk kerja sehingga pekerjaan dari karyawan menjadi tidak efektif dan berakibat tidak baik bagi perusahaan dan kurangnya kemampuan komunikasi terhadap karyawan juga menyebabkan pencapaian target kinerja karyawan menurun.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja optimal sehingga dengan kerelaan untuk bekerja maksimal demi kepentingan perusahaan. Namun, kenyataan, tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan bahwa telah ada indikasi menurunnya komitmen karyawannya sekitar 6 bulan terakhir ini, dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, dan meninggalkan jam kerja.

**Tabel Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia Cabang Medan
Periode Januari s/d Desember 2020**

Penilaian	Bulan												Persentase
	Triwulan I			Triwulan II			Triwulan III			Triwulan IV			
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	
Sangat Baik (A)	15			18			16			18			48%
Baik (B)	10			5			7			7			21%
Sedang (C)	5			8			6			7			19%
Rendah (D)	5			4			6			3			13%
Jumlah Karyawan	35			35			35			35			100%

Sumber : PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia Cabang Medan

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki penilaian tertinggi dengan kriteria sangat baik (A) yaitu mencapai nilai 48% (Triwulan II) dan Triwulan IV sebanyak 18 karyawan. Penilaian terendah dengan nilai 13% dengan kriteria rendah (D) pada Triwulan II sebanyak 4 karyawan dan Triwulan IV sebanyak 3 karyawan.

Kinerja karyawan mengalami kondisi turun dan naik, berarti kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti tidak adanya peningkatan kreatif karyawan dalam bekerja, karyawan merasa tidak produktif terhadap etika kerja dan komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Reputasi perusahaan yang dapat diandalkan melalui kode etik perusahaan yang mampu mengatur karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan. Etika berkembang dengan cara mengelola kontak psikologi antara karyawan dengan organisasi, meningkatkan komitmen karyawan. Selain mempengaruhi komitmen kerja, nilai etika perusahaan juga akan berdampak pada hasil kerja karyawan lainnya.

LANDASAN TEORI

Kode Etik Perusahaan

Wildan (2013:4), etika berasal dari bahasa Yunani, ethos, menurut kamus besar Webster New World Dictionary, etika didefinisikan sebagai “*The characteristic and distinguishing attitudes, habits, believe, etc, of an individua or of group*” (sikap, kebiasaan, kepercayaan, dan sebagainya, bersifat khusus dan menjadi ciri pembeda antara seseorang atau kelompok dengan seseorang atau kelompok lain). Dengan lain, etika merupakan sistem nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Alief Bakhtiar (2020:1), kode etik adalah sebuah panduan tertulis dari aturan-aturan, prinsip-prinsip, nilai-nilai, harapan-harapan pekerja termasuk perilaku dan hubungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian bahwa etika merupakan suatu tindakan yang dianggap benar tentang hak dan kewajiban moral. Seorang akuntan adalah salah satu profesional yang harus menaati

etika profesinya terkait dengan pelayanan yang diberikan apabila menyangkut kepentingan masyarakat luas.

Prinsip – Prinsip Kode Etik

Suraida (2015), kode etik memiliki delapan prinsip etika profesi, yaitu :

1. Tanggung Jawab Profesional
2. Kepentingan Publik
3. Integritas
4. Objektivitas
5. Kompetensi dan Kehati-hatian
6. Kerahasiaan
7. Perilaku Professional
8. Standar Teknis

Komitmen Karyawan

Sapitri (2016: 2), Komitmen organisasi adalah dimensi-dimensi dengan kecenderungan dari karyawan untuk bertahan dan membangun perusahaan dapat terlihat. Karyawan yang berkomitmen tinggi mampu memberikan nilai-nilai yang positif terhadap perusahaan, dan juga lebih mampu bertahan di perusahaan dengan segala keadaan. Sedangkan karyawan yang nilai komitmennya rendah akan cenderung melakukan *Turnover* (pergantian karyawan) apabila keadaan di perusahaan tidak sesuai dengan keinginannya.

Yusuf, dan Darman Syarif (2018) Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Aspek-aspek Komitmen Karyawan

Yusuf, dan Darman Syarif (2018), Ada tiga aspek-aspek komitmen, yaitu :

1. Komitmen afektif (berbasis emosi)
2. Komitmen berkelanjutan (berbasis biaya)
3. Komitmen normatif (berbasis kewajiban)

Dari ketiga aspek tersebut, komitmen sebagai kondisi psikologis yang berbeda-beda dan mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena diinginkan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap dalam organisasi karena kebutuhan mereka, sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan.

Faktor - Faktor Komitmen Karyawan

Jufrizen (2021), faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur : misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (dalam Onita Sari Sinaga 2020:5), kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum moral serta etika, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manfaat Penilaian Kinerja

Ike Kusdyah Rachmawati (dalam Ni Kadek Suryani *et al.*, 2020:12), manfaat penilaian kinerja perusahaan, yaitu :

1. Meningkatkan prestasi karyawan, mengetahui hasil atau umpan balik dari evaluasi kerja.
2. Standar kompensasi yang layak, hasil evaluasi prestasi dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan.
3. Penempatan karyawan, sebelum keputusan diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.
4. Pelatihan dan pengembangan, hasil baik hendaknya tidak membuat perusahaan berbesar hati karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran karyawan.
5. Jenjang karir, penyusunan jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan baik melalui transfer posisi, promosi atau peningkatan jenjang posisi.
6. Penataan staf, hasil prestasi yang baik atau buruk mampu mengatur pembagian sumber daya manusia dalam organisasi agar tidak terjadi penggemukan atau kekurangan staf.
7. Minimnya data informasi, informasi yang akurat sangat dibutuhkan untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. Kesalahan desain pekerjaan, adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat.
9. Peluang kerja yang adil, diperoleh melalui evaluasi, mempertimbangkan kesempatan kerja yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.
10. Tantangan eksternal, tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan dan sebagainya.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Agus Yulistiono,*et al.*,2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor psikologis, mencakup kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*) sehingga karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.
3. Faktor kepemimpinan, kemampuan dan keterampilan seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahannya supaya berpikir dan bertindak.

Tujuan Kinerja Karyawan

Riani (2013), Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan, yaitu :

1. Tujuan evaluasi, menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif berupa data keputusan- promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan. meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang dengan-menghasilkan informasi yang valid.

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Agus Yulistiono,*et al.*,2021) Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencakup ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, mencakup output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.
3. Keandalan kerja, mampu mengikuti instruksi, inisiatif, waspada, dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja, hubungan kerja sama dengan karyawan lain.

Gambar Kerangka Berpikir



Sugiyono (2017:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H_1 = Diduga Kode Etik Perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan

H_0 = Diduga Kode Etik Perusahaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan

H_2 = Diduga Komitmen karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan

H_0 = Diduga Komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan

H_3 = Diduga Kode Etik Perusahaan dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan

H_0 = Diduga Kode Etik Perusahaan dan Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan Komp. Grand Krakatau Jl. Setia Jadi No.3, Tegal Rejo, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

Teknik Pengumpulan Data : wawancara, observasi, kuesioner (angket)

Populasi

Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan yang berjumlah 120 orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari seluruh populasi yang berjumlah 120 orang.

Jenis Data

Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data Sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Tabel Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kode Etik Perusahaan (X ₁)	Sistem nilai-nilai dan norma norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Wildan (2013:4)	1. Tanggungjawab Profesional 2. Integritas 3. Kerahasiaan Suraida (2015)	Likert
Komitmen karyawan (X ₂)	Dimensi yang dengan dimensi tersebut kecenderungan dari karyawan untuk bertahan dan membangun perusahaan dapat terlihat Sapitri (2016: 2)	1. Komitmen afektif. 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berke- lanjutan J.P.Mayer & N.J Allen (Ria, Darman:2017)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Wewenang dan tanggungjawab diberikan dengan cara yang legal sesuai dengan hukum moral/ etika. Prawirosentono (dalam Onita Sari Sinaga 2020;5)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Keandalan kerja Mangkunegara (2021:75)	Likert

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden		Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin	Laki - Laki	76	56.7%
		Perempuan	44	43.3%
	Jumlah		120	100%
2.	Usia	20 - 30 Tahun	40	33.3%
		31 - 40 Tahun	65	53.3%
		41- 50 Tahun	15	13.3%
	Jumlah		120	100
3.	Tingkat Pendidikan	SMA	46	46.7%
		D3	39	26.7%
		S1	23	20.0%
		S2	12	6.7%
	Jumlah		120	100

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel Uji Validitas Kode Etik Perusahaan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Perusahaan tidak membatasi kreatifitas karyawan selama tidak kontra dengan kode etik perusahaan	0.888	0.282	Valid
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai kode etik yang berlaku	0.710	0.282	Valid
3	Perusahaan memberlakukan kode etik pada karyawan	0.817	0.282	Valid
4	Perusahaan memberlakukan sanksi terhadap pelanggaran kode etik perusahaan	0.829	0.282	Valid
5	Kode etik perusahaan harus dipatuhi karyawan	0.701	0.282	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 120 angket dari 120 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 120 - 2 = 118$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,282. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 5 dari variabel **Kode Etik Perusahaan** dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,282.

Tabel Uji Validitas Komitmen Karyawan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0.900	0.282	Valid
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	0.810	0.282	Valid
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	0.496	0.282	Valid
4	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0.842	0.282	Valid
5	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	0.789	0.282	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 120 angket dari 120 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 120 - 2 = 118$,

maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,282. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 5 dari variabel **Komitmen Karyawan** dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,282.

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan	0.914	0.282	Valid
2	Karyawan memenuhi standart kerja perusahaan	0.945	0.282	Valid
3	Karyawan tepat waktu mengerjakan pekerjaan	0.455	0.282	Valid
4	Karyawan merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai	0.914	0.282	Valid
5	Karyawan mudah bekerjasama dengan berbagai divisi	0.914	0.282	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 120 angket dari 120 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 120 - 2 = 118$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,282. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 5 dari variabel **Kinerja Karyawan** dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,282.

Tabel Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Alfa	Batas Kritis	Kesimpulan
Kode Etik Perusahaan (X1)	0.803	0.6	Reliabel
Komitmen Karyawan (X2)	0.798	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.816	0.6	Reliabel

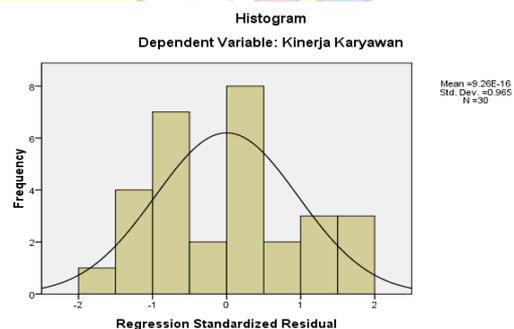
Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach alpha* variabel Kode Etik Perusahaan (X1), Komitmen Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0.60 maka dapat dinyatakan data bersifat *reliable*.

Gambar Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar di samping memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Sumber : Data Diolah (2023)

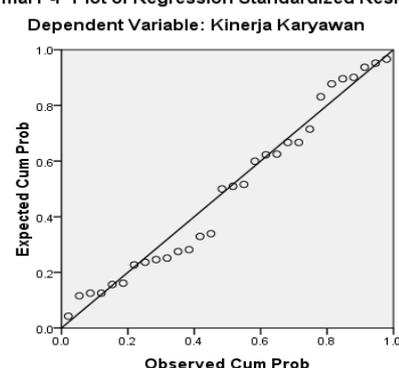


Gambar Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot

Berdasarkan gambar di samping menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirno5*.

Sumber : Data Diolah (2023)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel Uji Normalitas Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstd Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	20.97
	Std. Deviation	2.141
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil *output* tabel di atas, diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.323 karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Ustd Coeff		Stdd Coeff	t	Sig.	Coll Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	3.314	.241	.811		
	Kode Etik Perusahaan	.421	.166	.514	2.530	.362	2.766
	Komitmen Karyawan	.191	.130	.298	1.468	.362	2.766
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

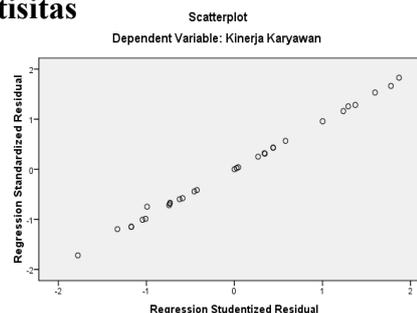
Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada X1 = 0.362 sampai 2.766. Sedangkan pada X2 juga hasilnya sama sebesar 0.362 sampai 2.766. Karena rentangnya sempit maka multikolinearitas tidak terdeteksi.

Gambar Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di samping memperlihatkan titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian "tidak terjadi adanya heterokedasitias" sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik.

Sumber : Data Diolah (2023)



Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Ustd Coeff		Stdd Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.799	3.314	.241	.811
	Kode Etik Perusahaan	.421	.166	.514	2.530
	Komitmen Karyawan	.191	.130	.298	1.468

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresinya : $Y = 0.799 + 0.421 X1 + 0.191 X2$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0.799 berarti nilai Kode Etik Perusahaan dan Komitmen Karyawan sama dengan nol maka kinerja karyawan pada perusahaan bernilai positif sebesar 0.799.
2. Koefisien regresi Kode Etik Perusahaan sebesar 0.421 berarti setiap kenaikan Kode Etik Perusahaan sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0.421.
3. Koefisien regresi Komitmen Karyawan sebesar 0.191 berarti setiap kenaikan Komitmen Karyawan sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0.191.

Tabel Model Summary Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.568	1.408
a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kode Etik Perusahaan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai R square menunjukkan angka 0,773. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kode Etik Perusahaan dan variabel Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77.3%, sedangkan 22.7% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel ANOVA^b Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	79.446	2	39.723	20.039	.000 ^a
	Residual	53.521	27	1.982		
	Total	132.967	29			
a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kode Etik Perusahaan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah (2023)

$F_{tabel} : n - k - 1 = 120 - 3 - 1 = 116$ berarti $F_{hitung} : 20,039$ dan $F_{tabel} : 2,98$

Berdasarkan tabel di atas, diketahui F_{tabel} dengan jumlah $n = 65$ dengan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,14. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} senilai $136.370 > 3,14$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel pemasaran relasional dan *customer gethering* secara simultan berpengaruh nyata (signifikan) atau berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan konsumen.

Tabel Uji t

Model	Ustd Coeff		Stdd Coeff	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.799	3.314		.241	.811		
	Kode Etik Perusahaan	.421	.166	.514	2.530	.018	.362	2.766
	Komitmen Karyawan	.191	.130	.298	1.468	.154	.362	2.766
Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data Diolah (2023)

Nilai t untuk $n = 120 - 3 = 117$ adalah 1.703

Berdasarkan tabel di atas, diketahui :

1. Kode Etik Perusahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $= 2.530 > 1.703$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ berarti H_a diterima.

2. Komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $= 1.468 > 1.703$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ berarti H_a diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kode Etik Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menjelaskan bahwa Kode Etik Perusahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $= 2.530 > 1.703$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ berarti H_a diterima.

Kode etik perusahaan terdapat faktor-faktor dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, mencakup peraturan yang menjadikan karyawan yang lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meminimalisirnya kesalahan dalam membuat laporan dalam proses penilaian suatu produk dan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna tercapainya tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menjelaskan Komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $= 1.468 > 1.703$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ berarti H_a diterima. Karyawan yang berkomitmen tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang optimal, kerelaan bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan perusahaan. Dengan begitu maka suatu perusahaan bisa mencapai tujuan dan target yang telah direncanakan dan ditetapkan.

3. Pengaruh Kode Etik Perusahaan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menjelaskan bahwa nilai R square 0,773 berarti kode etik perusahaan dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan sebesar 77.3%, sedangkan 22.7% ditentukan oleh faktor lain. Kode etik perusahaan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena karyawan dapat mengerjakan tugas dengan ketelitian, kerapian dan komitmen yang tinggi.

Namun disisi lain ada yang mempengaruhi kinerja yaitu kepentingan pribadi, kondisi kerja, kondisi finansial, dan keluarga dan itu berpengaruh bagi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kode etik perusahaan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan.

KESIMPULAN

1. Kode Etik Perusahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $= 2.530 > 1.703$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ berarti H_a diterima.
2. Komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $= 1.468 > 1.703$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ berarti H_a diterima.
3. Nilai R square 0,773 berarti kode etik perusahaan dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Leon Testing And Consultancy Indonesia cabang Medan sebesar 77.3%, sedangkan 22.7% ditentukan oleh faktor lain.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain yang terkait kinerja karyawan, selain kode etik perusahaan dan komitmen kerja karyawan, sehingga dapat memberikan warna baru dan evaluasi yang berkelanjutan dalam perkembangan dan penacapaian target perusahaan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Bakhtiar, Alief. 2020. *Menciptakan Pemimpin Hebat Dengan Kode Etik dan Budaya Kerja*. Cetakan Pertama. CV. Nas Media Pustaka. Makassar.
- Hardani *et al.*, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Cetakan Pertama. CV Pustaka Ilmu. Yogyakarta.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press. Semarang.
- Jufrizen. 2021. *Komitmen Organisasi Dan kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Cetakan Pertama. UMSU Press. Medan.
- K, Echo Perdana. 2016. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Cetakan Pertama. Lab Kom Manajemen FE UBB. Pangkalpinang.
- Mustofa, Wildan. 2013. *Kode Etik Hakim*. Edisi Kedua. Kencana. Jakarta.
- Nuryadi *et al.*, 2017. *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*. Cetakan Pertama. Gramasurya. Yogyakarta
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Antasari Press. Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Riani, A. L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sidig, Umar., Moh. Miftachul Choiri. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Di Bidang Pendidikan*. Cetakan Pertama. CV. Nata Karya. Ponorogo.
- Sinaga, Onita Sari *et al.*, 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani, Ni Kadek *et al.*, 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. NILACAKRA. Bandung.
- Yulistiono, Agus dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Insania. Cirebon.
- Yusuf, Ria Mardiana , dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi*. Cetakan Kedua. CV. Nas Media Pustaka. Makassar.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. JOM Fisip, Vol. 03, No. 02.
- Suraida, Ida. (2015). "Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit Dan Risiko Audit Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor Dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik". Sosiohumaniora, Vol. 7, No. 3, November 2005 : 186 – 202. Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran.