



Peran Supervisi, Etika Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya

Rendi Sudrajat, Ridlwan Muttaqin, Gurawan Dayona Ismail
Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung
rendisudrajat@student.inaba.ac.id, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, gurawan.dayona@inaba.ac.id

Abstrak

Kepatuhan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor jasa pengamanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan terhadap kepatuhan kerja satuan pengamanan di PT Putra Mandiri Purabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan satuan pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya. Teknik analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja karyawan. Namun, secara parsial hanya etika kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja, sedangkan peran supervisi dan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kepatuhan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa etika kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk kepatuhan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan penguatan etika kerja guna meningkatkan kepatuhan kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Etika Kerja; Kepatuhan Kerja; Pelatihan; Satuan Pengamanan; Supervisi

1. Latar Belakang

Kepatuhan Kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Dalam era globalisasi, pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Hal ini sejalan dengan pendapat (Muttaqin & Saputro, 2023) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan karena memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, serta dukungan fungsi sumber daya manusia dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Menurut (Fadjar & Meithiana, 2018). Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Disiplin sangat penting baik bagi individu maupun instansi, karena membantu individu untuk memahami batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

PT Putra Mandiri Purabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengamanan dan didirikan pada tahun 2019 oleh Bapak Dahli, (Alm.) Bapak Agus Didin Syafrudin, dan Bapak Dede Anjar, yang merupakan tokoh masyarakat Gedebage. Perusahaan ini dibentuk berdasarkan pengalaman para pendiri sebagai petugas keamanan di PT Summarecon Agung Tbk, yang memberikan landasan pemahaman mengenai profesionalisme serta sistem pengamanan pada kawasan perumahan dan komersial modern.

Berdasarkan hasil prasurvei yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa absensi di PT Putra Mandiri Purabaya secara umum tergolong baik, terutama dalam hal kedisiplinan kehadiran. Namun, hasil pengamatan menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian, khususnya keterlambatan sebagian anggota dalam mengikuti apel. Apel memiliki peran penting sebagai sarana pembinaan, koordinasi, dan penguatan tanggung jawab sebelum pelaksanaan tugas. Selain itu, ditemukan pula anggota yang tidak segera menuju pos untuk melaksanakan serah terima tugas setelah apel, yang berpotensi menghambat efektivitas pengawasan, memperlambat alur kerja, serta

mengganggu komunikasi antaranggota. Kondisi ini menegaskan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan perusahaan karena kinerja karyawan mencerminkan kualitas organisasi. Manajemen perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia guna menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan rendahnya tingkat keluar karyawan (Agustiani & Muttaqin, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan visi dan misinya sangat ditentukan oleh efektivitas pemanfaatan SDM secara optimal (Andriani et al., 2025). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan bahwa langkah ini akan mendukung pencapaian sasaran strategis perusahaan, dan lagi ketatnya persaingan di tengah iklim bisnis yang semakin kompetitif telah mendorong banyak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Darmawan et al., 2024).

Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor antaseden yang memengaruhi kepatuhan kerja. Kepatuhan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja sumber daya manusia, khususnya di sektor keamanan perusahaan. Menurut (Hamali, 2018), kepatuhan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyesuaikan perilaku kerja dengan kebijakan, aturan, serta nilai-nilai positif yang berlaku dalam organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa kepatuhan kerja mencerminkan sikap kesiapan dan kesediaan individu dalam menerima serta menjalankan peraturan perusahaan secara sadar dan bertanggung jawab. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang lebih dominan (Sahbany et al., 2024).

Selain kepatuhan kerja, Salah satu faktor yang dianggap berperan besar adalah supervisi. Keberadaan supervisi tidak hanya bertujuan memastikan setiap anggota melaksanakan tugas sesuai prosedur, tetapi juga menjadi sarana untuk memberikan arahan serta menjaga konsistensi perilaku kerja. Menurut (McPherson, 2017), Supervisi merupakan tanggung jawab yang berkaitan dengan pengelolaan tugas dan pencapaian kinerja, yang berperan penting dalam membangun serta mempertahankan proses pembelajaran dan perkembangan berkelanjutan dalam organisasi. Hal ini relevan dengan pandangan(Malau et al., 2024) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian kerja melalui kolaborasi individu dan pemanfaatan sumber daya organisasi sesuai standar kualitas yang telah ditentukan, sehingga organisasi memerlukan sumber daya manusia yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, efektivitas supervisi juga berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja muncul dari proses evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya dengan membandingkannya pada harapan atau tujuan yang diinginkan, sehingga menghasilkan perasaan atau sikap positif (Nurdin et al., 2024).

Faktor penting lainnya adalah etika kerja. Etika kerja yang tinggi tidak hanya membuat rutinitas kerja terasa lebih bermakna dan tidak membosankan, tetapi juga mampu mendorong peningkatan prestasi maupun kinerja karyawan. Menurut (Nst et al., 2022), sutretika kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang dijadikan pedoman oleh seluruh unsur dalam perusahaan, baik karyawan maupun pimpinan, dalam menjalankan perilaku kerja sehari-hari. Dalam penerapannya, etika kerja tercermin melalui sikap disiplin, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap kesukarelaan individu dalam mematuhi setiap ketentuan serta norma yang diterapkan di lingkungan kerja (Wismawati & Muttaqin, 2024). Hal ini sejalan dengan temuan (Bilady et al., 2024), yang menunjukkan bahwa perilaku kerja yang berlandaskan pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas serta kinerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan kerja menjadi faktor penting lainnya dalam membentuk perilaku kerja yang patuh, pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Pelatihan kerja memiliki peran sentral dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Sejalan dengan yang dipaparkan Basri et al dalam andra (Apandi et al., 2025) Investasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia semakin menjadi prioritas, khususnya melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang dirancang secara sistematis dan dilakukan secara berkesinambungan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa supervisi, etika kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepatuhan kerja karyawan. Selain itu, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait keterbatasan studi yang meneliti pengaruh supervisi, etika kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap kepatuhan kerja. Sebagian besar studi sebelumnya hanya meneliti dua variabel secara terpisah dan belum menjelaskan kontribusi masing-masing faktor secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut dibutuhkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis secara empiris bagaimana

peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan memengaruhi kepatuhan kerja satuan pengamanan di PT Putra Mandiri Purabaya.

2. Tinjauan Pustaka

Supervisi

Supervisi adalah sebuah proses pengawasan dan pembinaan yang dilakukan untuk memastikan suatu pekerjaan, kegiatan, atau tugas berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Melalui supervisi, atasan atau pihak yang berwenang memberikan arahan, koreksi, serta dukungan kepada individu atau kelompok agar kualitas kerja meningkat, kesalahan dapat diminimalkan, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut (Sutrisno, 2016) supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Tindakan supervisi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan antara terhadap kepuasan kerja (Anggriani et al., 2025).

Etika Kerja

Etika merupakan cabang filsafat yang membahas tentang moralitas. Istilah etika berasal dari bahasa Yunani *ethikos* yang berarti kebiasaan, akhlak, atau watak. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etika diartikan sebagai suatu upaya sistematis yang menggunakan akal atau rasio untuk menafsirkan pengalaman moral, baik secara individu maupun sosial, dengan tujuan menetapkan pedoman yang dapat mengatur perilaku manusia serta menentukan nilai-nilai yang bernilai tinggi sebagai arah atau tujuan dalam kehidupan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yusuf & Muttaqin, 2024) yang menegaskan bahwa perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan serta norma organisasi, di mana kepatuhan tersebut menjadi landasan terbentuknya sikap kerja yang positif dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Etika kerja merujuk pada seperangkat nilai dan prinsip yang mengatur perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Konsep ini berhubungan erat dengan individu memandang dan menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka secara professional. Etika kerja tidak hanya mencakup disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi terhadap integritas, kejujuran dan tanggung jawab dan rasa hormat terhadap rekan kerja dan Perusahaan (Sunyoto et al., 2025). Penerapan etika kerja tidak hanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif, tetapi juga dalam menumbuhkan kepercayaan, meningkatkan kredibilitas, serta memperkuat reputasi baik bagi individu maupun psikologis dimana seseorang mendapatkan pekerjaan yang nyaman. Menurut (Octaviani et al., 2022) Etika kerja yaitu pendorong timbulnya aksi atau perbuatan, pengairah dalam aktivitas, motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses terencana yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan lebih efektif. Kegiatan ini biasanya berlangsung dalam jangka pendek dan berfokus pada penguasaan kemampuan praktis yang relevan dengan kebutuhan organisasi saat ini. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperbaiki kinerja, mengurangi kesalahan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur maupun teknologi kerja, sehingga hasil kerja lebih optimal dan selaras dengan tujuan organisasi.

Pelatihan kerja adalah program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan (Gultom et al., 2024). Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Melalui pelatihan, individu diberi kesempatan untuk memahami metode kerja yang lebih baik, menguasai teknik baru, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Aktivitas ini tidak hanya membantu meningkatkan kualitas kinerja, tetapi juga mendorong kepercayaan diri dan kesiapan karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu upaya penting dalam mendukung produktivitas dan perkembangan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Kepatuhan Kerja

Kepatuhan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi setiap aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan pekerjaan berjalan tertib dan sesuai standar. Tingkat kepatuhan yang baik mencerminkan kesadaran individu terhadap kewajiban profesionalnya, mulai dari ketepatan waktu, penyelesaian tugas, hingga mengikuti kebijakan operasional yang berlaku. Sikap ini tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang disiplin, produktif. Dalam pelaksanaannya, kepatuhan kerja juga dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, memotivasi diri, berusaha secara maksimal, bersikap tekun dan gigih, serta mampu menghadapi hambatan dan kesulitan kerja (Muttaqin et al., 2023). Dengan demikian, kepatuhan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepatuhan menunjukkan sejauh mana pihak yang dievaluasi telah melaksanakan prosedur, standar, serta ketentuan khusus yang ditetapkan oleh otoritas atau pihak yang memiliki kewenangan (Husain & Santoso, 2022). Dalam konteks organisasi, kepatuhan merujuk pada ketaatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Jauhar (2014) dalam (Wahyuning, 2018) memandang kepatuhan sebagai bentuk pengaruh sosial yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu sesuai dengan perintah atau arahan pihak lain.

H1: Diduga Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya;

H2: Diduga Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya;

H3: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya.

3. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2024) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Berdasarkan hal terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif untuk mengetahui hubungan antara variabel X₁ = Peran Supervisi, variabel X₂ = Etika Kerja , variabel X₃ = Pelatihan dan variabel Y = Kepatuhan Kerja.

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Putra Mandiri Purabaya sebanyak 30 responden. Karena dianggap paling sesuai untuk menjawab setiap pertanyaan penelitian, khususnya ketika diperlukan pengumpulan data langsung dari berbagai sumber guna menggambarkan gejala serta pola hubungan antarvariabel. Metode validasi diterapkan untuk menguji hipotesis berdasarkan temuan deskriptif yang telah diolah dan dianalisis, kemudian disimpulkan menggunakan perhitungan statistik. Pendekatan ini dipilih karena tujuan peneliti adalah memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai PT Putra Mandiri Purabaya.

Teknik analisis data merupakan serangkaian kegiatan dalam mengolah dan menyusun data guna memperoleh pemaknaan atas informasi yang telah dikumpulkan. Tahapan analisis dilakukan secara bertahap, diawali dengan analisis statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi kasik, dan diakhiri dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, proses pengolahan dan analisis data dibantu dengan penggunaan perangkat lunak SPSS versi 26.

4. Hasil dan Diskusi

Hasil

4.1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Peran Supervisi (X1)	30	18.00	50.00	1201.00	40.0333	10.10798
Etika Kerja (X2)	30	13.00	50.00	1258.00	41.9333	10.25177
Pelatihan (X3)	30	24.00	70.00	1678.00	55.9333	14.95034
Kepatuhan Kerja (Y)	30	10.00	50.00	1253.00	41.7667	10.23410
Valid N (listwise)	30					

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Variabel peran supervisi (X1) memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 50 dengan nilai rata-rata sebesar 40,03. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai peran supervisi berada pada kategori cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 10,11 mengindikasikan adanya variasi jawaban responden yang cukup beragam. Variabel etika kerja (X2) memiliki nilai minimum 13 dan maksimum 50 dengan rata-rata sebesar 41,93. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa etika kerja responden tergolong tinggi. Standar deviasi sebesar 10,25 menandakan adanya perbedaan persepsi responden terhadap etika kerja. Variabel pelatihan (X3) memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 70 dengan nilai rata-rata sebesar 55,93. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diterima karyawan dinilai cukup baik oleh responden. Nilai standar deviasi sebesar 14,95 menunjukkan tingkat variasi jawaban yang relatif lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel kepatuhan kerja (Y) memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 50 dengan rata-rata sebesar 41,77. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan kerja responden berada pada kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 10,23 mengindikasikan adanya variasi penilaian responden terhadap kepatuhan kerja. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi peran supervisi, etika kerja, pelatihan, dan kepatuhan kerja berada pada tingkat yang cukup baik, meskipun masih terdapat perbedaan penilaian antar responden.

4.2. Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	.791	2.691		.294	.771		
Peran Supervisi (X1)	.340	.252	.336	1.352	.188	.056	17.813
Etika Kerja (X2)	.848	.141	.849	6.030	.000	.175	5.709
Pelatihan (X3)	-.146	.196	-.214	-.746	.462	.042	23.696

a. Dependent Variable: Kepatuhan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi dengan variabel dependen kepatuhan kerja (Y) dan variabel independen peran supervisi (X1), etika kerja (X2), serta pelatihan (X3). Nilai konstanta sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi 0,771, yang menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka kepatuhan kerja bernilai 0,791, namun nilai tersebut tidak signifikan secara statistik. Variabel peran supervisi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dengan nilai signifikansi 0,188. Hal ini menunjukkan bahwa peran supervisi berpengaruh positif terhadap kepatuhan kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, peran supervisi belum terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kepatuhan kerja. Variabel etika kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,848 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja. Artinya, semakin tinggi etika kerja karyawan, maka tingkat kepatuhan kerja juga akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel pelatihan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,146 dengan nilai signifikansi 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kepatuhan kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, pelatihan tidak

memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepatuhan kerja. Berdasarkan nilai standardized coefficients (beta), etika kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepatuhan kerja dibandingkan variabel lainnya. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa beberapa variabel memiliki nilai VIF yang cukup tinggi, sehingga mengindikasikan adanya potensi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

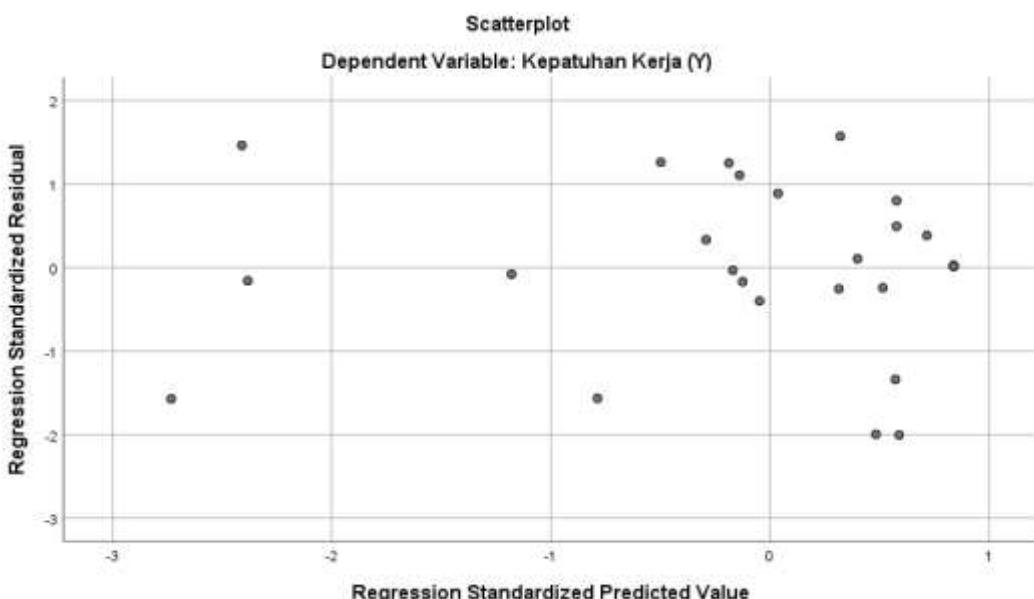
4.3. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	307.501.394
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.125
	Negative	-.194
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov terhadap residual tidak terstandarisasi, diketahui bahwa jumlah data yang diuji sebanyak 30 observasi. Nilai rata-rata residual sebesar 0,000 dengan standar deviasi sebesar 3,075, yang menunjukkan bahwa secara umum residual memiliki rata-rata mendekati nol. Nilai statistik Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,194 dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi belum terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat penyimpangan distribusi residual dari distribusi normal, sehingga model regresi perlu mendapat perhatian lebih lanjut, misalnya dengan melakukan transformasi data atau menggunakan metode analisis alternatif yang tidak mensyaratkan normalitas secara ketat.

4.4. Heterokedasitas



Berdasarkan grafik scatterplot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun gelombang yang teratur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada seluruh nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena kesalahan prediksi tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya nilai variabel independen.

4.5. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.791	2.691		.294	.771
	Peran Supervisi (X1)	.340	.252	.336	1.352	.188
	Etika Kerja (X2)	.848	.141	.849	6.030	.000
	Pelatihan (X3)	-.146	.196	-.214	-.746	.462

a. Dependent Variable: Kepatuhan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi dengan variabel dependen kepatuhan kerja (Y), dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Nilai konstanta sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi 0,771 menunjukkan bahwa konstanta tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja. Variabel peran supervisi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dengan nilai signifikansi 0,188. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa peran supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan kerja. Meskipun demikian, koefisien bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan peran supervisi cenderung diikuti oleh peningkatan kepatuhan kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Variabel etika kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,848 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja. Artinya, semakin baik etika kerja karyawan, maka tingkat kepatuhan kerja akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel pelatihan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,146 dengan nilai signifikansi 0,462. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja. Koefisien negatif menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan cenderung diikuti penurunan kepatuhan kerja, namun hubungan tersebut tidak signifikan sehingga tidak dapat digeneralisasikan. Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial hanya etika kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja, sedangkan peran supervisi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan.

4.6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2763.151	3	921.050	87.330	.000 ^b
	Residual	274.216	26	10.547		
	Total	3037.367	29			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 87,330 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan variasi kepatuhan kerja secara bersama-sama melalui ketiga variabel independen tersebut. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai sum of squares regresi yang lebih besar dibandingkan residual

mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kepatuhan kerja dapat dijelaskan oleh model regresi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.899	3.24758

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Etika Kerja (X2), Peran Supervisi (X1)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91,0% variasi kepatuhan kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan yang digunakan dalam model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,899 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepatuhan kerja adalah sebesar 89,9%. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Selain itu, nilai R sebesar 0,954 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan dengan kepatuhan kerja. Nilai standar error of the estimate sebesar 3,24758 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model regresi dinilai cukup akurat dalam memprediksi kepatuhan kerja. Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kepatuhan kerja karyawan.

4.8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	.791	2.691	.294	.771
	Peran Supervisi (X1)	.340	.252	.336	.188
	Etika Kerja (X2)	.848	.141	.849	.000
	Pelatihan (X3)	-.146	.196	-.214	.462

a. Dependent Variable: Kepatuhan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan variable dependen kepatuhan kerja (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,791 + 0,340X1 + 0,848X2 - 0,146X3.$$

Nilai konstanta sebesar 0,791 menunjukkan bahwa apabila variabel peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan bernilai nol, maka kepatuhan kerja bernilai 0,791. Namun, nilai konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak memiliki makna yang kuat dalam menjelaskan kepatuhan kerja. Variabel peran supervisi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,340 yang menunjukkan hubungan positif terhadap kepatuhan kerja. Artinya, peningkatan peran supervisi cenderung diikuti oleh peningkatan kepatuhan kerja. Akan tetapi, nilai signifikansi sebesar 0,188 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Variabel etika kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,848 dan bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik etika kerja karyawan, maka kepatuhan kerja akan semakin meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja. Sementara itu, variabel pelatihan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,146 yang menunjukkan hubungan negatif terhadap kepatuhan kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan cenderung diikuti oleh penurunan kepatuhan kerja, namun nilai signifikansi sebesar 0,462 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Secara keseluruhan, hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa etika kerja merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja, sedangkan peran supervisi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kepatuhan kerja, dengan etika kerja sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kepatuhan kerja karyawan.

Diskusi

Penelitian ini menganalisis tiga variabel utama, yaitu peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan dalam kaitannya dengan tingkat kepatuhan kerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan kerja. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai F-hitung sebesar 87,330 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mampu menjelaskan hubungan yang bermakna antara variabel independen dan kepatuhan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perpaduan antara pengawasan, nilai-nilai etika, dan pelaksanaan program pelatihan berkontribusi dalam membentuk perilaku kepatuhan karyawan di lingkungan organisasi.

Di sisi lain, hasil uji parsial menunjukkan adanya perbedaan tingkat pengaruh antar variabel. Etika kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai t-hitung sebesar 6,030 dan signifikansi 0,000, yang menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan lebih dipengaruhi oleh kesadaran individu, nilai moral, serta profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, peran supervisi dan pelatihan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, meskipun memiliki kecenderungan hubungan tertentu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan dan pelaksanaan pelatihan belum secara optimal mendorong peningkatan kepatuhan kerja secara langsung. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,910 menunjukkan bahwa 91,0% variasi kepatuhan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan dan sanksi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik personal karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan etika kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kepatuhan kerja karyawan secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa peran supervisi, etika kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kerja karyawan. Namun, secara parsial hanya etika kerja yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja, sedangkan peran supervisi dan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan kerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh faktor internal berupa nilai moral, kesadaran, dan profesionalisme dalam bekerja dibandingkan faktor pengawasan dan pelatihan. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kepatuhan kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi. Oleh karena itu, penguatan etika kerja menjadi aspek yang perlu diprioritaskan oleh organisasi guna meningkatkan kepatuhan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

1. Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445.
2. Ansory Al Fadjar, & Indrasari Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
3. Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590.
4. Andriani, M., Muttaqin, R., & Mubarok, D. A. A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Universal Indo Persada. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2861–2872. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4602>.
5. Darmawan, G., Muttaqin, R., & Herlinawati, E. (2024). Business Development Strategy in the Jiwel Asli Mirasa Traditional Food Business Field Using SWOT Analysis and Business Model Canvas. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(4), 805–813.
6. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
7. Sahbany, S., Riscal, D. A., & Junaidin, J. (2024). Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ndo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*.
8. McPherson, L. (2017). *Strengthening leadership capabilities in child protection*.
9. Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 5(2), 84–99.
10. Nurdin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fastrata Buana Cabang Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127.
11. Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
12. Wismawati, I., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2143–2153.

13. Bilady, R., Recky, Ismail, G. D., & Nazarudin. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Baraka Sarana Tama. *JURNAL ECONOMICA, Vol. XII No 2*.
14. Apandi, N. A., Recky, Siddiq, A. M., Nazaruddin, & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Pelatihan Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Produksi di Industri Boneka Obralanstore. *JURNAL ECONOMICA, Vol. XIII No 1*.
15. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
16. Anggriani, F., Robain, W., & Kholik, K. (2025). Analysis of Work Supervision, Work Motivation and Work Environment on Work Discipline of Employees at the Binjai Barat District Office. *International Journal of Integrative Sciences*, 4(2), 419–432.
17. Yusuf, M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, Vol. 5, No. 1.
18. Sunyoto, D., Widhiandono, H., & Purnadi, P. (2025). *Perilaku Organisasi Strategi Perilaku untuk Kesuksesan Perusahaan*.
19. Octaviani, R. D., Subaryanti, H., Widiyanto, H., Arisanti, I., Hartono, M., Nurmayanti, S., Simamora, R., Sinaga, T. M., Simanjuntak, V. C., Yulianto, A. R., Alhamidi, E. M. A., Anantadjaya, S. P., Yulianto, H. D., Rahmayanti, R., & Suparjiman. (2022). *SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI*. Infes Media.
20. Gultom, J. A., Pandangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK (Studi Kasus Pada Industri Makanan PT Asia Inti Rasa Deli Serdang). *ATDS Saintech Journal of Engineering*, 5(1), 14–18.
21. Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Jaya, R. C., & Abdulrahman, A. S. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9.
22. Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169.
23. Sri Wahyuning. (2018). Hubungan Kepatuhan Karyawan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian General Affair dan Purchasing Pt Indonesia Synthetic Textile Mills Tangerang. *ALBAMA*, Vol. 10 No. 1.
24. Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.