

**ARTIKEL**  
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBANGUNAN**  
**KARAKTER TERHADAP ETIKA KERJA CPNS KEMENTERIAN**  
**PERHUBUNGAN TAHUN 2023**

Oleh :  
**DIAH NUR FITRI**  
**218010016**



**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK**  
**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**BANDUNG**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Diklat Pembangunan Karakter terhadap etika kerja CPNS Kementerian Perhubungan tahun 2023 secara simultan; Mengkaji dan menganalisis pengaruh Diklat Pembangunan Karakter terhadap etika kerja CPNS Kementerian Perhubungan tahun 2023 secara parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey atau pendekatan kuantitatif. Selain itu metode survey digunakan meluas dan mendalam terhadap objek yang diteliti dengan pendekatan menyeluruh didasarkan pada sistemnya, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan. Objek penelitian ini adalah pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi, Jalan PPTK Gambung KM 4.2 Papakmangu Desa Cibodas Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung Jawa Barat 40972. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 sampel responden, yang terdiri dari 64 responden Calon Pegawai Negeri Sipil dan 6 responden Pejabat Pembina Kepegawaian/Kepala Bagian SDM/ Kasubbag Tata Usaha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Pelatihan pembangunan karakter memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 84,5% terhadap etika kerja calon PNS di Kementerian Perhubungan. Secara parsial masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh terhadap etika kerja pada calon PNS di Kementerian Perhubungan. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter

sudah berjalan dengan baik, tetapi alangkah baiknya agar dapat ditingkatkan lagi materi-materi yang dapat meningkatkan etika kerja para calon peserta tersebut

#### ABSTRACT

*This research aims to examine and analyze the influence of Character Development Training on the work ethics of CPNS Ministry of Transportation in 2023 simultaneously; Partially examine and analyze the influence of Character Development Training on the work ethics of CPNS Ministry of Transportation in 2023. The research method used is an explanatory survey or quantitative approach. Apart from that, the survey method is used extensively and in depth on the objects studied with a comprehensive approach based on the system, with the aim of finding, proving and developing knowledge. The object of this research is the Office of the Transportation HR Character Development Education and Training Center, Jalan PPTK Gambung KM 4.2 Papakmanggu, Cibodas Village, Pasirjambu District, Bandung Regency, West Java 40972. The sample used in this research was 70 respondents, consisting of 64 prospective civil servant respondents. Civil and 6 respondents Personnel Development Officer/Head of HR/Head of Administrative Subdivision.*

*The results of the research show that education and character building training have an influence on the work ethics of prospective civil servants at the Ministry of Transportation. Character building training provides a contribution (influence) of 84.5% to the work ethics of civil servant candidates at the Ministry of Transportation. Partially, each dimension of character building education and training influences the work ethics of civil servant candidates at the Ministry of Transportation. The implementation of Character Development Education and Training has gone well, but it would be good if the materials could be improved to improve the work ethics of the prospective participants.*

#### ABSTRAK

Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun nalungtik jeung nganalisis pangaruh Diklat Pembinaan Karakter kana étika gawé CPNS Kemenhub Taun 2023 sacara sakaligus; Sawaréh nalungtik jeung nganalisis pangaruh Pelatihan Pengembangan Karakter dina étos gawé CPNS Kemenhub Taun 2023. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta survéy éksplanasi atawa pendekatan kuantitatif. Salian ti éta, méthode survéy digunakeun sacara éksténsif jeung jero kana objék nu ditalungtik kalawan pendekatan komprehensif dumasar kana sistem, kalawan tujuan pikeun manggihan, ngabuktikeun jeung mekarkeun pangaweruh. Obyék dina ieu panalungtikan nya éta Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Karakter SDM Perhubungan, Jalan PPTK Gambung KM 4.2 Papakmanggu, Désa Cibodas, Kacamatan Pasirjambu, Kabupatén Bandung, Jawa Barat 40972. Sampel anu digunakeun dina ieu panalungtikan nya éta 70 réspodén, anu diwangun ku 70 réspodén, anu diwangun ku 70

urang. tina 64 réspodén calon PNS.. Sipil jeung 6 réspodén Pembina Kepegawaian/Kepala SDM/Kepala Bagian Tata Usaha.

Hasil panalungtikan némbongkeun yén pendidikan jeung pembinaan karakter miboga pangaruh kana étos gawé calon PNS di Kemenhub. Pelatihan ngawangun karakter méré kontribusi (pangaruh) 84,5% kana étika gawé calon PNS di Kemenhub. Sawaréh, unggal diménsi atikan jeung palatihan ngawangun karakter mangaruhan étika gawé calon PNS di Kemenhub. Palaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Karakter berjalan dengan baik, tapi ada baiknya saupama bahan-bahanna bisa dironjatkeun pikeun ngaronjatkeun étos gawé para calon pamilon.

## **A      Pendahuluan**

Perencanaan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak. melalui perencanaan SDM yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Selasar dengan Sedarmayanti (2009:261) menjelaskan perencanaan SDM adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan dan kebutuhan *supply* tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang dengan memperhatikan 1) ketersediaan sumber daya manusia sekarang 2) peramalan, permintaan dan supply SDM 3) rencana untuk memperbesar jumlah SDM. Dalam RPJMN IV 2020-2024 disebutkan Aparatur Negara memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional dan daerah. untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan tujuan negara, diperlukan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Sasaran Pembangunan bidang Aparatur yaitu terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral dalam bentuk reformasi kelembagaan birokrasi melalui ASN profesional, berintegritas, dan netral. Disebutkan dalam RPJMN IV 2020-2024 merupakan tahapan manajemen ASN melalui manajemen talenta nasional ASN dan Peningkatan profesionalitas ASN .

Calon Pegawai Negeri Sipil/ASN tidak hanya memiliki *hardskill* yang baik saja tetapi harus memiliki *softskill* yang baik juga. *Softskill* CPNS sebagai pelayan publik harus memiliki nilai karakter dalam melayani masyarakat nantinya. Seperti pada Kementerian Perhubungan memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dan senantiasa berusaha mewujudkan transportasi yang handal, berdaya saing, dan memberikan nilai tambah serta berorientasi *Road Map to Zero Accident* dengan sumber daya manusia perhubungan yang prima, profesional, dan beretika. Oleh karena itu, penguatan Pendidikan Karakter merupakan salah satu komponen penting untuk membentuk penyempurnaan diri individu secara terus-menerus dan melatih kemampuan diri demi menuju ke arah hidup yang lebih baik.

Karakter terbaik insan-insan Kementerian Perhubungan perlu dibangun untuk menunjang citra dan karakter instansi yang lebih profesional dan unggul, khususnya dalam melayani masyarakat. Pribadi-pribadi unggul tersebut dapat dicapai dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan berupa pembangunan karakter yang akan memberikan kompetensi teknis kepada sumber daya aparatur di lingkungan Kementerian Perhubungan. Tahun 2021 s.d. 2023 Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi sudah menyelenggarakan Diklat Pembangunan Karakter bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan dengan rincian jumlah peserta :

1. Diklat Pembangunan Karakter *Distance Learning* bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan Tahun 2021 sebanyak 1133;
2. Diklat Pembangunan Karakter *Distance Learning* bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan Tahun 2022 sebanyak 3299;
3. Diklat Pembangunan Karakter bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan Tahun 2023 sebanyak 1914.

Dengan total 3 tahun terakhir sudah menyelenggarakan Diklat Pembangunan Karakter SDM Transportasi sebanyak 6.346 orang peserta. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter bagi calon Pegawai Negeri Sipil

(CPNS) sudah berjalan tetapi belum ada feedback tentang etika kerja pada pelatihan tersebut. Untuk mendapatkan feedback tersebut harus menggunakan penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja CPNS Kementerian Perhubungan Tahun 2023, karena belum adanya latar belakang perilaku peserta diklat guna mengetahui perilaku awal sebelum mendapatkan treatment (diklat), karena sampai sekarang belum ada tindak lanjut dari manajemen, belum adanya evaluasi pasca pelatihan terhadap capaian peserta sehingga Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter bagi Calon Pegawai Negeri Sipil belum terukur tingkat hasilnya.

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh Diklat Pembangunan Karakter terhadap etika kerja CPNS Kementerian Perhubungan tahun 2023 secara simultan.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh Diklat Pembangunan Karakter terhadap etika kerja CPNS Kementerian Perhubungan tahun 2023 secara parsial.

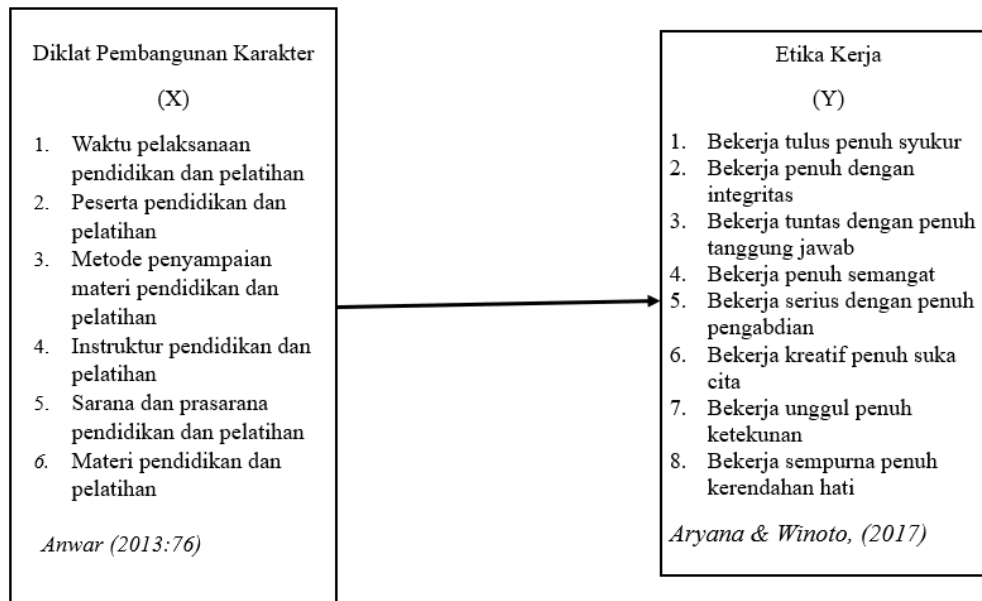
## **B Kerangka Penelitian**

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk memperluas kemampuan intelektual dan kepribadian seseorang. Diklat juga dianggap sebagai bentuk investasi di dalam suatu organisasi atau institusi. Indikator untuk mengukur pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Anwar mencakup beberapa variabel, seperti waktu pelaksanaan, peserta, metode penyampaian materi, instruktur, sarana dan prasarana, serta materi yang diajarkan. Semua faktor ini penting dalam mengevaluasi efektivitas suatu program pendidikan dan pelatihan di suatu lingkungan kerja.

Di sisi lain, etos kerja, seperti yang diuraikan oleh Sinamo, adalah seperangkat perilaku positif yang mendasarkan pada keyakinan fundamental dan komitmen total pada paradigma kerja yang menyeluruh. Menurut Sinamo (dalam Aryana & Winoto), ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran etika kerja, termasuk bekerja dengan tulus, integritas, tanggung jawab, semangat, pengabdian, kreativitas, ketekunan, dan kerendahan hati.

Kedua konsep ini, diklat dan etos kerja, saling terkait dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan (diklat) tidak hanya mencakup variabel teknis seperti materi yang diajarkan dan metode pengajaran, tetapi juga mengintegrasikan aspek etika kerja dalam penilaian terhadap hasil pelatihan. Etos kerja yang kuat dalam suatu organisasi dapat menjadi pendorong bagi keberhasilan dari program diklat, karena akan mempengaruhi kinerja individu dan tim di tempat kerja.

Dalam konteks ini, pengelolaan diklat yang baik harus memperhatikan bukan hanya peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga perkembangan etika kerja yang positif bagi pegawai atau peserta pelatihan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan beretika tinggi. Berdasarkan tujuan penelitian, teori tentang Pendidikan Pelatihan, etika kerja dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

## **C Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan pada peserta Diklat Pembangunan Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil Tahap 3 Tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter yang diikuti oleh calon PNS di kementerian perhubungan, serta pengaruhnya terhadap etika kerja.

### **1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang akan disajikan berikut ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pangkat/golongan.

Tabel 1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase  |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1  | Pria          | 37        | 57,8%       |
| 2  | Wanita        | 27        | 42,2%       |
|    | <b>Total</b>  | <b>64</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat paling banyak calon PNS di kementerian perhubungan yang menjadi sampel adalah laki-laki, yaitu sebesar 57,8% dan perempuan ada sebesar 42,2 persen.

Table 2  
Responden Berdasarkan Usia

| No | Rentang Usia    | Frekuensi | Persentase  |
|----|-----------------|-----------|-------------|
| 1  | Kurang 23 tahun | 20        | 31,2%       |
| 2  | 23 – 25 tahun   | 41        | 64,1%       |
| 3  | Diatas 25 tahun | 3         | 4,7%        |
|    | <b>Total</b>    | <b>64</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan usia dapat dilihat paling banyak calon PNS di kementerian perhubungan yang menjadi sampel penelitian berusia antara 23 – 25 tahun, yaitu sebesar 64,1%. Disusul kemudian yang berusia kurang dari 23 tahun sebesar 31,2%, sedangkan yang berusia diatas 25 tahun hanya ada sebesar 4,7 persen.



Table 3

## Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan   | Frekuensi | Persentase  |
|----|--------------|-----------|-------------|
| 2  | D-III        | 23        | 35,9%       |
| 3  | D-IV/S-1     | 41        | 64,1%       |
|    | <b>Total</b> | <b>64</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan pendidikan dapat dilihat mayoritas calon PNS di kementerian perhubungan yang menjadi sampel penelitian adalah lulusan sarjana (D-IV/S-1), yaitu sebesar 64,1%. Kemudian lulusan diploma (D-III) ada sebesar 35.9 persen.

Table 4

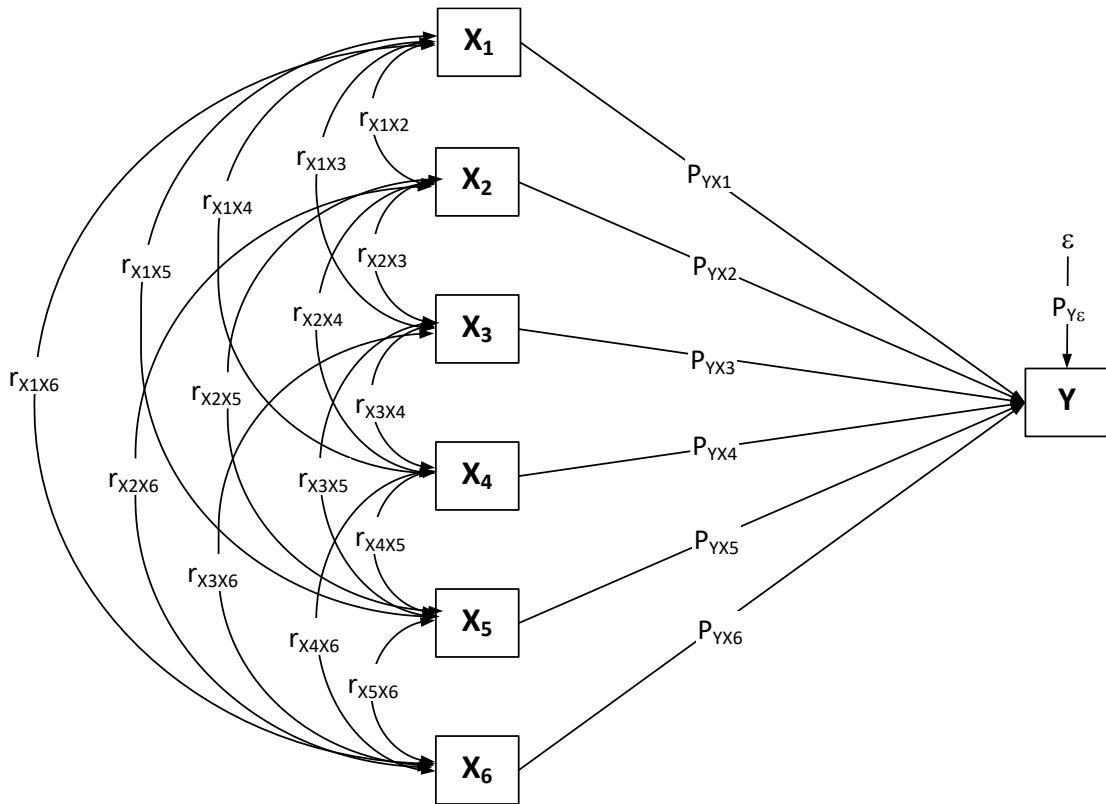
## Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

| No | Pangkat/Golongan | Frekuensi | Persentase  |
|----|------------------|-----------|-------------|
| 1  | II/c             | 23        | 35,9%       |
| 2  | III/a            | 41        | 64,1%       |
|    | <b>Total</b>     | <b>64</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat mayoritas calon PNS di kementerian perhubungan yang menjadi sampel penelitian adalah golongan III/a, yaitu sebesar 64,1%, sedangkan golongan II/c hanya ada sebesar sebesar 35.9%.

## 2 Analisis Verifikatif

Hubungan struktural antara keenam dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter dengan etos kerja digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2 Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti disajikan pada gambar 4.3 dapat diformulasikan kedalam persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = P_{YX1} X_1 + P_{YX2} X_2 + P_{YX3} X_3 + P_{YX4} X_4 + P_{YX5} X_5 + P_{YX6} X_6 + \varepsilon$$

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan maka data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan kompleksitas model. Adapun hubungan (korelasi) antar variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Tabel 5  
Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199      | Sangat Rendah    |
| 0,200 – 0,399      | Rendah           |
| 0,400 – 0,599      | Sedang           |
| 0,600 – 0,799      | Kuat             |
| 0,800 – 1,000      | Sangat Kuat      |

**a Korelasi Antar Dimensi Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter**

Tabel 6  
Koefisien Korelasi Antar Dimensi Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter

|    |                     | Correlations |        |        |        |        |        |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    |                     | X1           | X2     | X3     | X4     | X5     | X6     |
| X1 | Pearson Correlation | 1            | .680** | .441** | .438** | .493** | .572** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 64           | 64     | 64     | 64     | 64     | 64     |
| X2 | Pearson Correlation | .680**       | 1      | .511** | .551** | .529** | .646** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 64           | 64     | 64     | 64     | 64     | 64     |
| X3 | Pearson Correlation | .441**       | .511** | 1      | .510** | .468** | .501** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 64           | 64     | 64     | 64     | 64     | 64     |
| X4 | Pearson Correlation | .438**       | .551** | .510** | 1      | .575** | .482** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|    | N                   | 64           | 64     | 64     | 64     | 64     | 64     |
| X5 | Pearson Correlation | .493**       | .529** | .468** | .575** | 1      | .419** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .001   |
|    | N                   | 64           | 64     | 64     | 64     | 64     | 64     |
| X6 | Pearson Correlation | .572**       | .646** | .501** | .482** | .419** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .001   |        |
|    | N                   | 64           | 64     | 64     | 64     | 64     | 64     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 6 dapat dilihat koefisien korelasi terendah terdapat pada hubungan antara dimensi sarana dan prasarana diklat ( $X_5$ ) dengan materi diklat ( $X_6$ ) yaitu sebesar 0,419 berada pada rentang 0,400 – 0,599 yang termasuk dalam kategori sedang/cukup kuat. Sebaliknya koefisien korelasi tertinggi terdapat pada hubungan antara dimensi pelaksanaan diklat ( $X_1$ ) dengan peserta diklat ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,680 berada pada rentang 0,600 – 0,799 yang termasuk dalam kategori tinggi/ kuat.

**b Koefisien Jalur Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika kerja**

Tabel 7  
Koefisien jalur dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -.356                       | .281       |                           | -1.266 | .211 |
|       | X1         | .201                        | .060       | .249                      | 3.342  | .001 |
|       | X2         | .152                        | .071       | .178                      | 2.135  | .037 |
|       | X3         | .204                        | .060       | .227                      | 3.418  | .001 |
|       | X4         | .182                        | .072       | .177                      | 2.509  | .015 |
|       | X5         | .177                        | .066       | .184                      | 2.672  | .010 |
|       | X6         | .159                        | .067       | .171                      | 2.357  | .022 |

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* (Beta) pada tabel 7 merupakan nilai koefisien jalur masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter (X) terhadap etika kerja (Y). Jadi melalui *standardized coefficients* (Beta) diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan diklat ( $X_1$ ) => etika kerja (Y) = 0,249
- b) Peserta diklat ( $X_2$ ) => etika kerja (Y) = 0,178
- c) Metode penyampaian materi diklat ( $X_3$ ) => etika kerja (Y) = 0,227
- d) Instruktur diklat ( $X_4$ ) => etika kerja (Y) = 0,177
- e) Sarana dan prasarana diklat ( $X_5$ ) => etika kerja (Y) = 0,184
- f) Materi diklat ( $X_6$ ) => etika kerja (Y) = 0,171

**c Koefisien Determinasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika kerja**

Tabel 8

Koefisien determinasi simultan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter dan beban kerja terhadap etika kerja

| <b>Model Summary</b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | .919 <sup>a</sup> | .845     | .829              | .18698                     |

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X1, X4, X2

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,845 menunjukkan bahwa secara simultan keenam dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 84,5% terhadap etika kerja calon PNS di kementerian perhubungan. Sedangkan sisanya sebesar 15,5% merupakan pengaruh faktor lain diluar pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter. Kemudian koefisien determinasi parsial masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja dapat dihitung melalui *standardized coefficients* (beta) dan *zero order correlation* sebagai berikut.

Tabel 9  
Koefisien determinasi parsial masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan  
pembangunan karakter terhadap etika kerja

| Model |    | Coefficients <sup>a</sup>      |                         |
|-------|----|--------------------------------|-------------------------|
|       |    | Standardized Coefficients Beta | Correlations Zero-order |
| 1     | X1 | .249                           | .737                    |
|       | X2 | .178                           | .769                    |
|       | X3 | .227                           | .690                    |
|       | X4 | .177                           | .689                    |
|       | X5 | .184                           | .681                    |
|       | X6 | .171                           | .705                    |

a. Dependent Variable: Y

- a) Pengaruh pelaksanaan diklat ( $X_1$ ) terhadap etika kerja =  $0,249 \times 0,737 = 0,183$  atau 18,3%
- b) Pengaruh peserta diklat ( $X_2$ ) terhadap etika kerja =  $0,178 \times 0,769 = 0,137$  atau 13,7%
- c) Pengaruh metode penyampaian materi diklat ( $X_3$ ) terhadap etika kerja =  $0,227 \times 0,690 = 0,157$  atau 15,7%
- d) Pengaruh instruktur diklat ( $X_4$ ) terhadap etika kerja =  $0,177 \times 0,689 = 0,122$  atau 12,2%
- e) Pengaruh sarana dan prasarana diklat ( $X_5$ ) terhadap etika kerja =  $0,184 \times 0,681 = 0,125$  atau 12,5%
- f) Pengaruh materi diklat ( $X_6$ ) terhadap etika kerja =  $0,171 \times 0,705 = 0,121$  atau 12,1%

**d Uji Pengaruh Simultan Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika kerja**

Pengujian secara simultan adalah pengaruh pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja dengan hipotesis statistik sebagai berikut

Ho: Semua  $\rho_{YX_i} = 0$  Pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter tidak berpengaruh terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.

Ha: Ada  $\rho_{YX_i} \neq 0$  Pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh terhadap etika kerja karyaan pada calon PNS di kementerian perhubungan.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F dengan ketentuan tolak Ho jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , atau sebaliknya terima Ho jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$ . Melalui hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.26* diperoleh nilai F dari tabel Anova seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10  
Anova Untuk Pengujian Secara Simultan

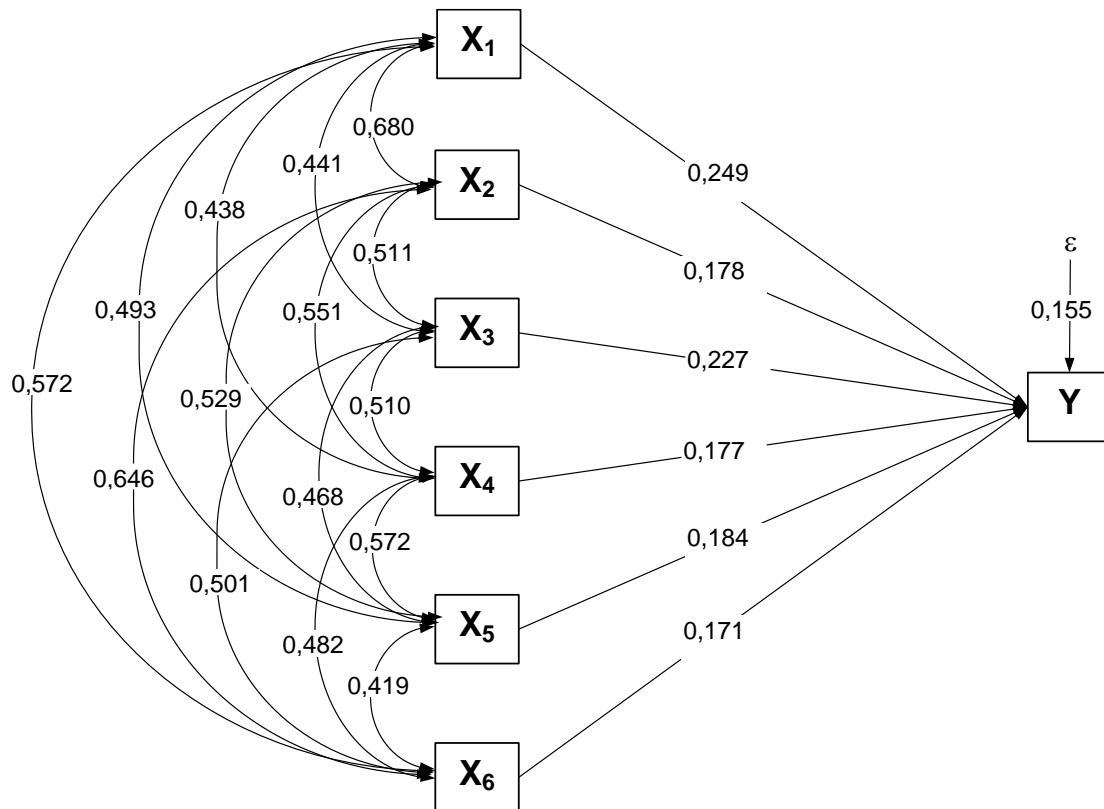
|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 10.898             | 6  | 1.816       | 51.949 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1.993              | 57 | .035        |        |                   |
|       | Total      | 12.891             | 63 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X1, X4, X2

Pada tabel 10 dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  pengaruh pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 51,949 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,1 dan derajat bebas (6 & 57) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1,88. Karena nilai  $F_{hitung}$  (51,949) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (1,88), maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga

$H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Secara visual diagram jalur pengaruh pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3

Diagram Jalur Hasil Penelitian

Melalui koefisien jalur dan koefisien korelasi yang terdapat pada gambar 4.4 dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebagai berikut.

- a) Pengaruh pelaksanaan diklat ( $X_1$ ) terhadap etika kerja
  - Secara langsung =  $0,249 \times 0,249 = 0,062$  (6,2%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_2 = 0,249 \times 0,680 \times 0,178 = 0,030$  (3,0%)



- Melalui hubungannya dengan  $X_3 = 0,249 \times 0,441 \times 0,227 = 0,025$  (2,5%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_4 = 0,249 \times 0,438 \times 0,177 = 0,019$  (1,9%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_5 = 0,249 \times 0,493 \times 0,184 = 0,023$  (2,3%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_6 = 0,249 \times 0,572 \times 0,171 = 0,024$  (2,4%)

b) Pengaruh peserta diklat ( $X_2$ ) terhadap etika kerja

- Secara langsung  $= 0,178 \times 0,178 = 0,032$  (3,2%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_1 = 0,178 \times 0,680 \times 0,249 = 0,030$  (3,0%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_3 = 0,178 \times 0,511 \times 0,227 = 0,021$  (2,1%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_4 = 0,178 \times 0,551 \times 0,177 = 0,017$  (1,7%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_5 = 0,178 \times 0,529 \times 0,184 = 0,017$  (1,7%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_6 = 0,178 \times 0,646 \times 0,171 = 0,020$  (2,0%)

c) Pengaruh metode penyampaian materi diklat ( $X_3$ ) terhadap etika kerja

- Secara langsung  $= 0,227 \times 0,227 = 0,052$  (5,2%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_1 = 0,227 \times 0,441 \times 0,249 = 0,025$  (2,5%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_2 = 0,227 \times 0,511 \times 0,178 = 0,021$  (2,1%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_4 = 0,227 \times 0,510 \times 0,177 = 0,020$  (2,0%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_5 = 0,227 \times 0,468 \times 0,184 = 0,020$  (2,0%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_6 = 0,227 \times 0,501 \times 0,171 = 0,019$  (1,9%)

d) Pengaruh insruktur diklat ( $X_4$ ) terhadap etika kerja

- Secara langsung  $= 0,177 \times 0,177 = 0,031$  (3,1%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_1 = 0,177 \times 0,438 \times 0,249 = 0,019$  (1,9%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_2 = 0,177 \times 0,551 \times 0,178 = 0,017$  (1,7%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_3 = 0,177 \times 0,510 \times 0,227 = 0,020$  (2,0%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_5 = 0,177 \times 0,572 \times 0,184 = 0,019$  (1,9%)
- Melalui hubungannya dengan  $X_6 = 0,177 \times 0,482 \times 0,171 = 0,015$  (1,5%)

- e) Pengaruh sarana dan prasarana diklat ( $X_5$ ) terhadap etika kerja
- Secara langsung =  $0,184 \times 0,184 = 0,034$  (3,4%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_1 = 0,184 \times 0,493 \times 0,249 = 0,023$  (2,3%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_2 = 0,184 \times 0,529 \times 0,178 = 0,017$  (1,7%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_3 = 0,184 \times 0,468 \times 0,227 = 0,020$  (2,0%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_4 = 0,184 \times 0,572 \times 0,177 = 0,019$  (1,9%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_6 = 0,184 \times 0,419 \times 0,171 = 0,013$  (1,3%)
- f) Pengaruh materi diklat ( $X_6$ ) terhadap etika kerja
- Secara langsung =  $0,171 \times 0,171 = 0,029$  (2,9%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_1 = 0,171 \times 0,572 \times 0,249 = 0,024$  (2,4%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_2 = 0,171 \times 0,646 \times 0,178 = 0,020$  (2,0%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_3 = 0,171 \times 0,501 \times 0,227 = 0,019$  (1,9%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_4 = 0,171 \times 0,482 \times 0,177 = 0,015$  (1,5%)
  - Melalui hubungannya dengan  $X_5 = 0,171 \times 0,419 \times 0,184 = 0,013$  (1,3%)

Tabel 11

Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

| Variabel                | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung (Melalui) |      |      |      |      |      | Total        |
|-------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------------|------|------|------|------|------|--------------|
|                         |                 |                   | X1                                | X2   | X3   | X4   | X5   | X6   |              |
| <b>X1</b>               | 0,249           | 6,2%              |                                   | 3,0% | 2,5% | 1,9% | 2,3% | 2,4% | <b>18,3%</b> |
| <b>X2</b>               | 0,178           | 3,2%              | 3,0%                              |      | 2,1% | 1,7% | 1,7% | 2,0% | <b>13,7%</b> |
| <b>X3</b>               | 0,227           | 5,2%              | 2,5%                              | 2,1% |      | 2,0% | 2,0% | 1,9% | <b>15,7%</b> |
| <b>X4</b>               | 0,177           | 3,1%              | 1,9%                              | 1,7% | 2,0% |      | 1,9% | 1,5% | <b>12,2%</b> |
| <b>X5</b>               | 0,184           | 3,4%              | 2,3%                              | 1,7% | 2,0% | 1,9% |      | 1,3% | <b>12,5%</b> |
| <b>X6</b>               | 0,171           | 2,9%              | 2,4%                              | 2,0% | 1,9% | 1,5% | 1,3% |      | <b>12,1%</b> |
| <b>Total (Simultan)</b> |                 |                   |                                   |      |      |      |      |      | <b>84,5%</b> |

**e Uji Pengaruh Parsial Dimensi Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika kerja**

Pengujian secara parsial bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan pengembangan karakter terhadap etika kerja. Pengujian dilakukan menggunakan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  (1,672) pada tingkat kekeliruan 10%. Berikut disajikan rangkuman nilai statistik uji pengaruh masing-masing dimensi secara parsial.

Tabel 12

Ringkasan uji pengaruh dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja

| Hipotesis |   | Koefisien | $t_{hitung}$ | $p$ -value | Keputusan |
|-----------|---|-----------|--------------|------------|-----------|
| 1         | Pelaksanaan diklat => Etika Kerja               | 0,249     | 3,342        | 0,001      | Diterima  |
| 2         | Peserta diklat => Etika Kerja                   | 0,178     | 2,135        | 0,037      | Diterima  |
| 3         | Metode penyampaian materi diklat => Etika Kerja | 0,227     | 3,418        | 0,001      | Diterima  |
| 4         | Instruktur diklat => Etika Kerja                | 0,177     | 2,509        | 0,015      | Diterima  |
| 5         | Sarana dan prasarana diklat => Etika Kerja      | 0,184     | 2,672        | 0,010      | Diterima  |
| 6         | Materi diklat => Etika Kerja                    | 0,171     | 2,357        | 0,022      | Diterima  |

**1) Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja**

Hipotesis parsial pertama yang akan diuji adalah pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja. Pada ringkasan hasil pengujian diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 3,342 dengan nilai probability sebesar 0,001. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,672) dan nilai probability lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menerima hipotesis. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh signifikan

terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter secara parsial memberikan pengaruh sebesar 18,3% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.

## **2) Pengaruh Peserta Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja**

Hipotesis parsial kedua yang akan diuji adalah pengaruh peserta pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja. Pada ringkasan hasil pengujian diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pengaruh peserta pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 2,135 dengan nilai probability sebesar 0,037. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,672) dan nilai probability lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menerima hipotesis. Peserta pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter secara parsial memberikan pengaruh sebesar 13,7% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.

## **3) Pengaruh Metode Penyampaian Materi Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja**

Hipotesis parsial ketiga yang akan diuji adalah pengaruh metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja. Pada ringkasan hasil pengujian diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pengaruh metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 3,418 dengan nilai probability sebesar 0,001. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,672) dan nilai probability lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menerima hipotesis. Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter secara parsial memberikan pengaruh sebesar 15,7% terhadap etika kerja pada calon PNS di Kementerian Perhubungan.

#### **4) Pengaruh Instruktur Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja**

Hipotesis parsial keempat yang akan diuji adalah pengaruh instruktur pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja. Pada ringkasan hasil pengujian diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pengaruh instruktur pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 2,509 dengan nilai probability sebesar 0,015. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,672) dan nilai probability lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menerima hipotesis. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa instruktur pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh signifikan terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Instruktur pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter secara parsial memberikan pengaruh sebesar 12,2% terhadap etika kerja pada calon PNS di Kementerian Perhubungan.

#### **5) Pengaruh Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja**

Hipotesis parsial kelima yang akan diuji adalah pengaruh sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja. Pada ringkasan hasil pengujian diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pengaruh sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 2,672 dengan nilai probability sebesar 0,010. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,672) dan nilai probability lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menerima hipotesis. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh signifikan terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter secara parsial memberikan pengaruh sebesar 12,5% terhadap etika kerja pada calon PNS di Kementerian Perhubungan.

## **6) Pengaruh Materi Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Terhadap Etika Kerja**

Hipotesis parsial keenam yang akan diuji adalah pengaruh materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja. Pada ringkasan hasil pengujian diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pengaruh materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter terhadap etika kerja sebesar 2,357 dengan nilai probability sebesar 0,22 Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,672) dan nilai probability lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menerima hipotesis. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh signifikan terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter secara parsial memberikan pengaruh sebesar 12,1% terhadap etika kerja pada calon PNS di Kementerian Perhubungan.

## **5 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan. Pelatihan pembangunan karakter memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 84,5% terhadap etika kerja calon PNS di kementerian perhubungan.
- b. Secara parsial masing-masing dimensi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter berpengaruh terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.
  - Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan pengaruh sebesar 18,3% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.

- Peserta pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan pengaruh sebesar 13,7% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.
- Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan pengaruh sebesar 15,7% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan
- Instruktur pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan pengaruh sebesar 12,2% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan
- Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan pengaruh sebesar 12,5% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan
- Materi pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter memberikan pengaruh sebesar 12,1% terhadap etika kerja pada calon PNS di kementerian perhubungan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Universitas Mangkussaleh.
- Amalia, Rizki. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinangor*
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Jakarta: Badan Perencanaan
- Perpres Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 125 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi

Peraturan Kepala Badan Pengembangan SDM Perhubungan Nomor :  
PK.15/BPSDMP/2016 tentang Kurikulum dan Silabus Pendidikan dan Pelatihan  
Pembangunan Karakter Taruna dan CPNS

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.  
Mandar Maju