

KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI PELATIHAN, MOTIVASI DAN ADANYA ETOS KERJA

Rike Kusuma Wardhani

Article History:

Submitted: 15 – 10 – 2021

Revised: 18– 11 - 2021

Accepted: 10 – 12 - 2021

Keywords:

Employee Performance, Training, Motivation, Work Ethic

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi, Etos Kerja

Koresponding:

Universitas Islam Kediri, Jawa Timur, Indonesia

Email: rikekusuma@uniska-kediri.ac.id

Abstract

Problems that are the focus of research are problems regarding job training, work motivation and work ethic of employees at UD. Semanggi Mas Sejahtera. The sample in this study was taken with predetermined criteria of 51 respondents who had carried out training activities, with the sampling technique using purposive sampling. The data analysis technique used in this research is the instrument validity and reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test and hypothesis test through t test and F test. The results showed that the regression equation $Y = 11,205 + 0,173 X_1 + 0,462 X_2 + 0,631 X_3$. Partially job training has a significant effect on employee performance at UD. Semanggi Mas Sejahtera. Partially work motivation has a significant effect on employee performance at UD. Semanggi Mas Sejahtera. Partially work ethic has a significant effect on employee performance at UD. Semanggi Mas Sejahtera. Simultaneously job training, motivation and work ethic have a significant effect on employee performance at UD. Semanggi Mas Sejahtera It is hoped that the company will further increase the intensity of job training in the company, and pay attention to policies regarding work motivation and work ethic so that employee performance can be achieved.

Abstrak

Masalah yang menjadi fokus penelitian adalah problematika mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja dan etos kerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan kriteria yang telah ditetapkan sebesar 51 responden yang telah melakukan kegiatan pelatihan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 11,205 + 0,173 X_1 + 0,462 X_2 + 0,631 X_3$. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera. Secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan intensitas pelatihan kerja diperusahaan, serta memperhatikan kebijakan-kebijakan mengenai motivasi kerja dan etos kerja agar kinerja karyawan dapat tercapai.

PENDAHULUAN

Dewasa ini ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat seiring dengan perkembangan zaman. Hal ini tentu berpengaruh terhadap organisasi di berbagai perusahaan, baik di perusahaan manufaktur, perusahaan dagang maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Pengaruh tersebut telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengimplementasikan agar dapat mengelola pengetahuan manajemen dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan semakin berat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang sesuai dengan kualifikasi Motivasi dan keterampilan unggul dan unik. Dibutuhkan pula karyawan yang berbeda dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi pesaing. Dengan dibutuhkannya karyawan sesuai kualifikasi yang tepat, organisasi perlu adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Handoko, 2014:8).

Tingginya kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang, menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri bagi para pelaku bisnis ekspedisi. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang. Semakin banyak pelaku bisnis di bidang yang sama, maka tentu akan semakin banyak pula jumlah pilihan yang bisa dijadikan sebagai pertimbangan oleh para calon konsumen. Hal seperti ini juga terjadi di bidang pengiriman barang, sebab saat ini ada banyak perusahaan penyedia jasa pengiriman barang yang bisa diakses dengan mudah oleh masyarakat luas. Tingkat pelayanan yang berbeda-beda dan juga tarif tentu akan menjadi pertimbangan khusus bagi para pengguna layanan pengiriman, di mana setiap orang pasti mengharapkan pelayanan terbaik dengan sejumlah pembayaran yang terjangkau.

Faktor pertama yang menjadi pertimbangan sebuah perusahaan jasa dalam menjaga nilai kinerja para karyawannya adalah peningkatan Motivasi karyawan dengan adanya pelatihan kerja secara berkelanjutan pada perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan Motivasi dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki Motivasi masing-masing, akan tetapi Motivasi (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya (Umar, 2011:57). Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, Motivasi, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya (Andayani *et al.* 2016).

Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor dan masalah motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, motivasi kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. "Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya" (Hasibuan, 2014:156). "Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia" (Sutrisno, 2009:10). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku

seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Upaya dalam menciptakan kinerja pegawai tidak hanya di dorong oleh adanya pelatihan dan motivasi namun juga memperhatikan etos kerja karyawan. Etos kerja merupakan salah satu yang harus di miliki setiap karyawan. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri seseorang. Pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Desmon, 2016:7). Hal ini didasarkan pada keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, Motivasi psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah melakukan observasi pada objek penelitian yaitu UD. Semanggi Mas Sejahtera yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman logistik dan ekspedisi barang. Perusahaan jasa pengiriman barang yang sedang berkembang di wilayah Kediri juga mengalami peningkatan, hal ini dapat menjadi perhatian lebih bagi pihak manajemen UD. Semanggi Mas Sejahtera. Observasi awal yang dilakukan pada perusahaan tersebut mengindikasikan terdapat penurunan kinerja bila dilihat dari sudut pandang sangat minimnya pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam usaha meningkatkan Motivasi kerja karyawannya.

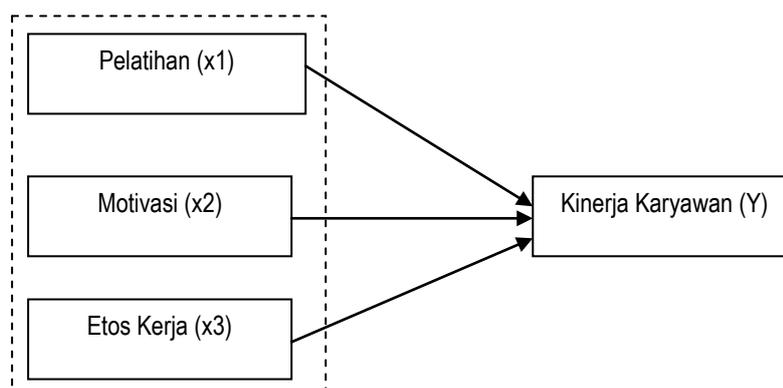
Permasalahan lain terkait peningkatan kinerja di perusahaan UD. Semanggi Mas Sejahtera adalah minimnya agenda atau kegiatan pelatihan dan pengembangan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Jumlah karyawan yang bekerja saat ini sebanyak 70 karyawan yang terdiri dari 51 karyawan tetap dan 19 karyawan kontrak. Pada Tahun 2017 sebanyak 20 orang karyawan yang telah mengikuti program pelatihan terdiri dari 11 orang pada bulan Maret 2017 dan 9 orang pada bulan September 2017. Pada tahun 2018 dilakukan pelatihan sebanyak sekali yaitu pada bulan Agustus dengan 15 orang karyawan sebagai peserta. Tahun 2019 perusahaan hanya melakukan 2 kali pelatihan yaitu terkait kompetensi pekerjaan per bidang dengan peserta sebanyak 9 orang dan pengembangan wawasan perbidang dengan peserta sebanyak 12 orang. Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa dari 70 karyawan baik tetap atau kontrak selama tahun 2017-2019 sudah 56 karyawan yang mengikuti pelatihan dan 14 orang karyawan belum mengikuti palatihan. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terdapat beberapa kekurangan dalam melaksanakan pelatihan kerja terhadap karyawannya, menurut karyawan pada perusahaan ini terkadang pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum dikuasai dengan baik dan dilaksanakan dengan maksimal tetapi perusahaan sudah mengganti sistemnya dengan sistem yang baru, disini juga membuat karyawan kurang menguasai pekerjaan bidangnya.

Observasi awal yang dilakukan di UD. Semanggi Mas Sejahtera juga menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang di sebabkan adanya motivasi karyawan dalam bekerja yang berkurang. Motivasi yang kurang dari setiap karyawan tersebut terlihat dari tidak adanya umpan balik positif dari pihak perusahaan atas kinerja yang dilakukan oleh setiap individu karyawan, semisal dengan pemberian penghargaan atau hanya sebatas pujian yang diharapkan oleh karyawan. Motivasi kerja karyawan yang menurun ini ditandai juga dengan kurangnya perhatian pada karyawan terkait pemberian kompensasi baik kompensasi yang bersifat finansial atau non finansial. Hasil pengamatan juga mengindikasikan menurunnya motivasi terlihat dari aspek beban kerja yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan gaji yang diterima oleh karyawan dalam menghadapi kebutuhan hidup yang semakin meningkat.

Permasalahan lainnya di UD. Semanggi Mas Sejahtera muncul dari karakter individu karyawan berupa kurangnya etos kerja dari para karyawan. Masalah etos kerja yang terlihat kurang maksimal, karena banyak karyawan yang bekerja dengan perilaku yang kurang ikhlas menjalani tugasnya sehingga beban kerja terlihat sangat berat. Kurangnya integritas dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan karyawan meremehkan pekerjaan yang dijalani. Hal ini dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan dalam bekerja

sering datang terlambat. Kurangnya rasa dalam diri karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tugas dan kewajiban yang sangat penting, seringkali masih meremehkan pekerjaan yang dilakukannya

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada VIVA Hotel Kediri. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan pada VIVA Hotel Kediri. 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada VIVA Hotel Kediri.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan pengolahan data-data nominal pada hasil penelitian nantinya. Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan kriteria yaitu karyawan telah mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan. Dari jumlah populasi 70 orang yang layak dijadikan responden sebagai sampel sebanyak 51 orang Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis parsial dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji validitas instrumen sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	T hitung	Sig-t	Keterangan
X1	0.173	3.043	.004	H1 diterima
X2	0.462	3.624	.002	H2 diterima
X3	0.631	4.514	.000	H3 diterima
Konstanta				11,205
Nilai R				0,746
Nilai R²				0,556
F_{hitung}				13,147
Sig. F				0,000

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat di tulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 11,205 + 0,173 X_1 + 0,462 X_2 + 0,631X_3 \dots\dots\dots (2)$$

Koefisien determinan atau *R square* diperoleh nilai sebesar 0,556 artinya besarnya pengaruh Pelatihan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera sebesar 55,6% sedangkan sisanya berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa : 1) nilai t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,021 artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Pelatihan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y). 2) Bahwa nilai t_{hitung} 3,624 > t_{tabel} 2,021 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y). 3) Bahwa nilai t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 2,021 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y).

Nilai signifikan F_{hitung} 13,147 lebih besar dari F_{tabel} 4,240. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Pelatihan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y).

Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera.

Hasil perhitungan secara parsial bahwa nilai t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,021 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y). Hasil persamaan regresi linear berganda juga menjelaskan bahwa jika Pelatihan kerja ditingkatkan, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan yang meningkat dengan nilai sebesar 0,173 satuan.

Menurut Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono, (2015:2) menjelaskan pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016:2) menjelaskan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan secara berkelanjutan sangat baik, dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018:1) yang memperoleh hasil serupa bahwa pelatihan memberikan kontribusi dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera.

Hasil perhitungan secara parsial bahwa nilai t_{hitung} 3,624 > t_{tabel} 2,021 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y). Hasil persamaan regresi linear berganda juga menjelaskan bahwa Jika Motivasi kerja yang diterima karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,462 satuan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikancesempatan kepadakaryawan berkaryasesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2016:2) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dipertegas juga oleh kajian penelitian dari Prayogi & M. Nursidin (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera.

Hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 2,021 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Etos Kerja (X_3) terhadap kinerja pramu Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y). Nilai persamaan regresi juga menjelaskan bahwa variabel Etos kerja mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. jika Etos kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,631 satuan.

Temuan tersebut menjelaskan bahwa etos kerja karyawan PT. Ninja Express yang diukur melalui indikator keahlian interpersonal, inisiatif kerja dan kehandalan karyawan mengindikasikan mampu memberikan nilai positif dan peningkatan dalam kinerja karyawan. Etos kerja merupakan suatu sikap yang muncul dari kesadaran sendiri seseorang yang didasari oleh nilai budaya terhadap suatu pekerjaan juga etos kerja mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas dalam bekerja. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Mangkat, Tewel & Taroreh (2019) dengan mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian tersebut juga diperkuat oleh Hadiansyah & Yanwar (2019) yang menyebutkan bahwa etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Secara Simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan F_{hitung} 13,147 lebih besar dari F_{tabel} 4,240. Berdasarkan perhitungan tersebut dijelaskan bahwa Pelatihan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD. Semanggi Mas Sejahtera (Y).

Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keberadaan pelatihan kerja secara berkelanjutan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor tersebut kinerja karyawan yang baik juga dipengaruhi efek motivasi kerja yang ada pada diri karyawan, serta perilaku kerja yang baik akan menunjukkan etos kerja yang mampu meningkatkan kemampuan interpersonal dan kehandalan diri karyawan yang tangguh dalam menghadapi segala situasi kerja. Rachmawati (2016) menyebutkan secara bersama-sama pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini diperkuat oleh temuan dari Prayogi dan Nursidin (2018). Selain itu, Hadiansyah & Yanwar (2019) juga berpendapat bahwa pelatihan, motivasi dan etos kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan, Hal ini didukung oleh pendapat dari Wahid (2016) bahwa motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,021. Dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera, hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} 3,624 > t_{tabel} 2,021. Dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera, hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 2,021. Dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_0 ditolak Secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Semanggi Mas Sejahtera, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan F_{hitung} 13,147 lebih besar dari F_{tabel} 4,240. Dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_0 ditolak.

LITERATUR

- Anoraga, P. (2012), *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
 Danim, S. (2012), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
 Desseler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Empat Belas)*, Jakarta: Salemba Empat.
 Eko, W., S. (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
 Ginting, D. (2016), *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
 Hadiansyah, A. & Rini P. Y. (2019), *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, (Online), (<https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/view/204>, Diakses 23 Februari 2020).
 Handoko, T. H. (2014), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 12, Yogyakarta : BPFE.
 Hasibuan, S., P., M. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
 Husein, U. (2011), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
 Jatmiko, U. (2020). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672>, <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>

- Mangkat, R. S., Bernhard, T. & Rita, N. T. (2019), *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*, (Online), (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24221>, Diakses 22 Februari 2020).
- Sarjono dan Julianita (2011), *SPSS vs LISREL, Sebuah pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta:Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen*.
- Sripeni, Rusbiyanti. (2013) *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajer pada BPR Dharma Binaraharja Magetan*”, 2 (1). hal 166-180.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Rahmah, N. A. & Priskila, M. (2016), *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*. *Jurnal Ilmiah*, (Online), (<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/download/83/75>, Diakses 21 Januari 2020).
- Prayogi, M. A. & Nursidin. (2018), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan*. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, (Online), (<https://osf.io/t8j6w/download/?format=pdf>, Diakses 22 Februari 2020).
- Rahmawati, Rr. W. (2016), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 1 No. 1, (Online), (<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/jasa/article/view/802>, Diakses 22 Februari).