

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA

(Studi Pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun)

Anggie Febri Hardita<sup>1)</sup>, Karuniawati Hasanah<sup>2)</sup>, Hendra Setiawan<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

anggiefebri99@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun

hendrasetiawan@unipma.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study is to find out empirically the effect of training received by employees and improving human resources. This research was conducted on employees of PT. INKA Multi Solusi Service Madiun which is located at Jl. Salak I No.23, Taman, Kec. Taman, Madiun City, East Java 63131. By taking a sample of 107 respondents, the sampling technique used a saturated sample and the data collection instrument used a Likert scale. The data collection method is done through questionnaires which are distributed to all employees. In addition, this study uses a quantitative descriptive approach using SPSS version 24. The results of this study prove that: (1) training has a positive effect on improving the work ethic of employees of PT. INKA Multi Solusi Service Madiun, (2) human resource development has a positive effect on improving the work ethic of PT. INKA Multi Solusi Service Madiun, (3) training and human resource development have a simultaneous effect on increasing the work ethic of PT. INKA Multi Solution Service Madiun.*

**Keywords:** *Training, Human Resource Development, Work Ethic*

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh pelatihan yang didapat oleh karyawan dan peningkatan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun yang beralamat di Jl. Salak I No.23, Taman, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63131. Dengan pengambilan sampel sebanyak 107 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun, (2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun, (3) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja

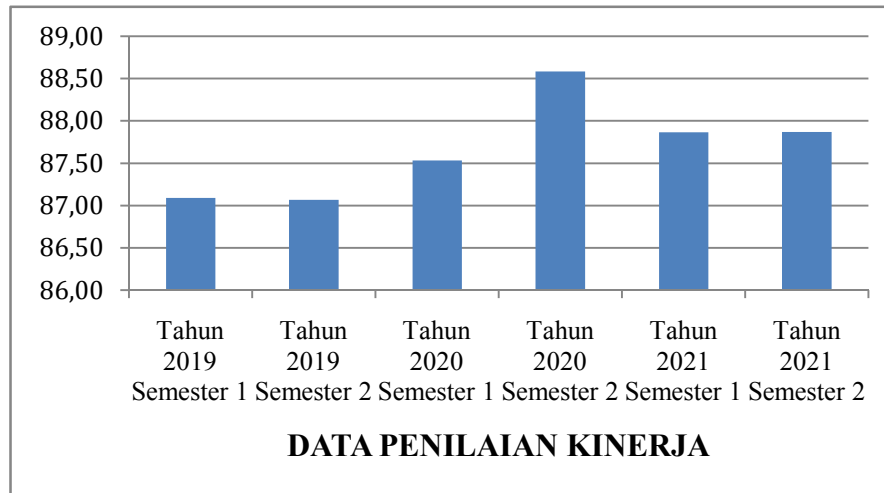
## **PENDAHULUAN**

Persaingan terbuka antar karyawan dalam pelaku ekonomi global memaksa perusahaan untuk secara aktif dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan global yang semakin berkembang. Karyawan dalam mendukung adanya pengembangan sumber daya manusia, maka dituntut untuk berubah ke arah yang lebih positif. Pemimpin menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah elemen organisasi yang paling penting bagi keberlangsungan peningkatan perusahaan, maka kemajuan perusahaan tergantung pada kinerja suatu karyawan. Manfaat perusahaan mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan suatu keseimbangan maupun keberagaman mengenai apa yang akan dibutuhkan oleh karyawan serta apa yang diperlukan untuk perusahaan (Suprayitno 2019). Pelatihan diperlukan karena untuk memperbaiki kualitas diri pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Permana 2021). Pemberian pendidikan dan program pelatihan yang tepat dan sesuai dapat bermanfaat bagi karyawan dalam menguasai pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Pelatihan memegang peranan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan latar belakang dan tingkat pendidikan karyawan membuat hasil kerja karyawan berbeda perbedaan jenis, intensitas dan pelatihan yang diikuti karyawan juga akan membedakan hasil kerja karyawan.

Tujuan organisasi maupun perusahaan dapat tercapai apabila kinerja karyawan secara maksimal, dalam memaksimalkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sistem pendidikan yang berkepanjangan dengan memanfaatkan tata cara secara sistematis maupun terorganisir yang dimana karyawan mempelajari secara umum pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan perusahaan (Rohmah & Nurruli, 2018). Dampak dari peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan dari adanya pelatihan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dapat dilihat dari etos kerja karyawan. Etos kerja merupakan semangat kerja maupun selera kerja karyawan untuk membuktikan semangat dalam mengembangkan diri dengan prestasi, maka sebagai bukti nyata karyawan dapat memperoleh hasil yang riil maupun nyata serta memberikan kontribusi yang tinggi untuk perkembangan perusahaan (Suprayitno 2019). Etos kerja menciptakan proses kerja yang berbeda untuk karyawan menjadi lebih terbuka, bersatu dan berorientasi pada perusahaan (Yosepa, Samsudin, and Ramdan 2020).

Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan pada PT INKA Multi Solusi *Service* Madiun adapun disajikan dalam bentuk diagram :

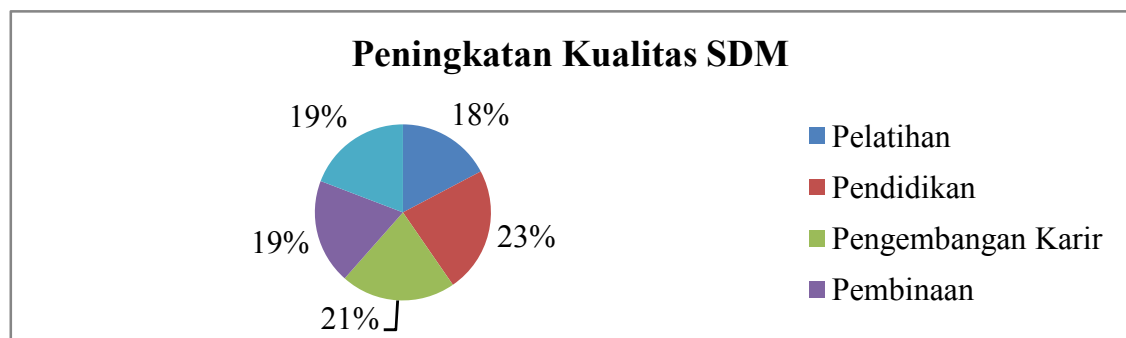
Penilaian Kinerja Karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun



Gambar 1.1. Data Penilaian Kinerja

Sumber: Data diolah dari PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun

Sumber data diatas dapat dilihat penilaian kinerja yang dilakukan pada tahun 2019 semester 1 dengan penilaian rata-rata 87,08 dan semester 2 dengan penilaian rata-rata 87,07 dan pada tahun 2020 semester 1 dengan rata-rata penilaian kinerja dengan penilaian rata-rata 87,50. Sedangkan pada semester 2 dengan penilaian kinerja meningkat dengan penilaian rata-rata 88,57 lalu pada tahun 2021 semester 1 dengan penilaian rata-rata 87,85 dan semester 2 penilaian kinerja menurun dengan penilaian rata-rata 87,87. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Development* (HRD) pelatihan kerja yang dilaksanakan pada tahun 2019 dilakukan sebanyak 16 kali, sedangkan pelatihan kerja yang dilaksanakan pada tahun 2020 dengan jumlah pelatihan 10 kali, kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun meningkat dan pada tahun 2021 pada pelatihan sejumlah 18 kali, kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun menurun dari tahun 2020.



Gambar : 1.2 Data Peningkatan Kualitas

Sumber: Data diolah dari PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun

Sumber data diatas dapat dilihat peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari: Pelatihan, Pendidikan, Pengembangan Karir, Pembinaan, Penghargaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia paling tingkat ada pada pendidikan sebanyak 23%, dan yang selanjutnya pengembangan karir sebanyak 21%, lalu pembinaan dan penghargaan sebesar 19% dan dengan 18% ada pada pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia penting karena bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan program-program yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Banyak upaya yang dilakukan dalam membentuk karyawan yang baik dan untuk meningkatkan etos kerja karyawan, salah satu yang dilaksanakan adalah melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan. Rencana dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan memberikan manfaat berbentuk peningkatan hasil kerja dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan atas pekerjaannya.

Hal tersebut didukung dengan berkembangnya kemampuan sumber daya manusia yang lebih inovatif serta kreatif dalam memenuhi suatu pekerjaan didalam bidang perkeretaapian, sehingga PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk memenuhi kepuasan pelanggan secara cepat, tepat dan tetap mengutamakan kualitas. Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan untuk menganalisis pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk memperkirakan tingkat kemampuan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Rahayu & Cahyono (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami (Studi Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya) hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Islami dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Bukopin Cabang Bogor) hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Engel (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Subang Autocomp Indonesia) hasilnya menjelaskan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah proses pemberian kemampuan dan keterampilan dalam upaya peningkatan taraf kerja karyawan dan upaya mengoreksi kekurangan pada tiap kinerja karyawan yang telah dilakukan (Zulkarnaen et al., 2018). Sedangkan menurut Tri Widodo et al., (2018) menyatakan pelatihan kerja merupakan pengembangan yang ditujukan untuk karyawan dalam meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan yang dilakukan secara berkala atau rutin.

Sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman. Pelatihan ini dilakukan untuk membekali karyawan agar meningkatkan kinerja dan meningkatkan efektifitas karyawan. Pelatihan ini merupakan usaha perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan cara meningkatkan pengetahuan serta keterampilan agar dapat merubah sikap. Sehingga karyawan yang sudah diberikan pelatihan akan lebih berdaya guna, prestasi, menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu metode pendidikan jangka panjang untuk memberikan manfaat prosedur yang sistematis serta terorganisir, agar karyawan secara umum dapat mengetahui ilmu teoritis maupun konseptual untuk tujuan perusahaan (Rohmah & Nurruli, 2018). Sedangkan menurut Rumawas (2018) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan lebih baik lagi untuk karyawan sehingga memiliki pengetahuan, sikap serta keahlian yang dibutuhkan untuk menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional serta berfokus mempersiapkan karyawan untuk masa depan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan dan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

### **Peningkatan Etos Kerja**

Etos kerja merupakan semangat kerja maupun selera bekerja yang bertujuan agar dapat meningkatkan prestasi, sehingga secara riil diperoleh hasil yang nyata maka mendapatkan timbal balik untuk kemajuan perusahaan (Suprayitno 2019). Sedangkan menurut Priansa (2018) mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan suatu tingkah laku maupun pandangan mendasar yang digenggam karyawan agar

dapat menilai pekerjaan sebagai suatu kegiatan yang positif untuk meningkatkan kualitas hidup, sehingga perusahaan dapat melihat perilaku kinerja karyawan.

Pemimpin membutuhkan kemampuan untuk bergerak mengatur karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsipnya. Etos kerja yang dimiliki oleh suatu orang agar menjadi sumber motivasi untuk karyawan. Apabila adanya keterkaitan antara situasi dan kondisi kehidupan manusia, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai syarat dasar dan harus ditumbuhkan untuk kehidupan bersama. Karena dapat membuka pandangan maupun sikap agar dapat menjunjung tinggi nilai kinerja terhadap kerja keras serta sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis karyawan yang mempunyai sikap kerja yang asal-asalan dan tidak mau berorientasi pada mutu maupun kualitas kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Tempat dan waktu dalam penelitian ini yang dilakukan pada karyawan perusahaan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun yang beralamatkan di Jl. Salak I No.23, Taman, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63131. Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Waktu penelitian ini berlangsung selama 4 bulan, pada bulan Maret 2022 sampai dengan Juni 2022. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell (2012), penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja. Metode penelitian ini menggambarkan hal yang berpengaruh dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan dari kuisisioner pada karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan pustaka, buku, literature, serta penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penetapan penggunaan sampling jenuh di dasarkan pada penyebaran kuisisioner pada keseluruhan karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun tanpa memasukkan kriteria khusus. Sehingga semua karyawan dapat mengisi kuisisioner pada *link google form*.

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono,2017). Prinsip dari suatu penelitian merupakan pengukuran, maka dari itu harus ada alat yang diukur dengan baik. Alat ukur tersebut disebut instrumen penelitian dan diuji menggunakan alat uji statistic SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

#### A. Uji Validitas

##### 1) Uji Validitas Pelatihan

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
	rhitung > r tabel		
X1.1	0,778	0,195	Valid
X1.2	0,668	0,195	Valid
X1.3	0,592	0,195	Valid
X1.4	0,741	0,195	Valid
X1.5	0,826	0,195	Valid
X1.6	0,833	0,195	Valid
X1.7	0,508	0,195	Valid
X1.8	0,569	0,195	Valid
X1.9	0,646	0,195	Valid
X1.10	0,430	0,195	Valid

##### 2) Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
	rhitung > rtabel		
X2.1	0,579	0,195	Valid
X2.2	0,718	0,195	Valid
X2.3	0,836	0,195	Valid
X2.4	0,858	0,195	Valid
X2.5	0,489	0,195	Valid
X2.6	0,429	0,195	Valid

##### 3) Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
	rhitung > rtabel		
Y1.1	0,653	0,195	Valid
Y1.2	0,615	0,195	Valid
Y1.3	0,452	0,195	Valid
Y1.4	0,516	0,195	Valid
Y1.5	0,696	0,195	Valid
Y1.6	0,795	0,195	Valid
Y1.7	0,680	0,195	Valid
Y1.8	0,694	0,195	Valid
Y1.9	0,754	0,195	Valid
Y1.10	0,501	0,195	Valid

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan, pengembangan sumber daya mausia dan etos kerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan memenuhi syarat validitas dan pertanyaan dikatakan valid.

## B. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> hitung	Keterangan
Pelatihan	0,70	0,846	Reliabel
Pengembangan Sumber	0,70	0,740	Reliabel
Etos Kerja	0,70	0,835	Reliabel

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dikatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

## C. Hasil Uji Asumsi Klasik



## 1) Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics					Durbin Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,855	201,742	2	104	,000	2,138

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui bahwa nilai Durbin- Watson adalah 2,138, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 107 dan jumlah variabel independen 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

## 2) Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Peningkatan Etos Kerja
N		107	107	107
Normal Parameter s <sup>ab</sup> Most Extreme Differences	Mean	41.1963	24.1589	40.8224
	Std. Deviation			
	Absolute	4.36201	2.57400	4.28207
	Positive	.117	.116	.118
	Negative	.118	.116	.118
		-.117	-.110	-.112
Test Statistic		.117	.116	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 <sup>c</sup>	.068 <sup>c</sup>	.065 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

## 3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah menguji model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *variance inflation*

factor (VIF). Terbebas dari multikolinieritas ketika nilai tolerance  $>0,10$  dan  $VIF < 10$ .

Coefficients<sup>a</sup>

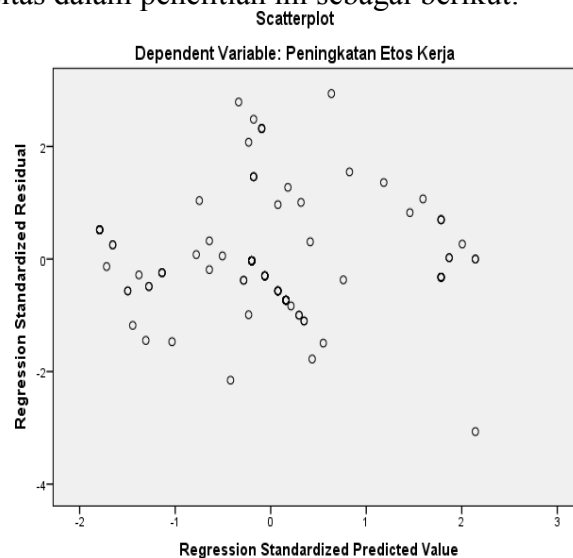
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.784	1.276
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.784	1.276

a. Dependent Variabel: Peningkatan Etos Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui nilai tolerance dari pelatihan adalah (0,784) dan pengembangan sumber daya manusia adalah (0,784) maka pada nilai tolerance melebihi 0,10. Nilai VIF pada pelatihan adalah (1,276) dan pengembangan sumber daya manusia adalah (1,276) maka tidak ada nilai VIF dari kedua variabel bebas yang melebihi dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

#### 4) Uji Heterokedostisitas

Uji Heterokedostisitas ini dengan menggunakan alat statistik untuk menguji gangguan heterokedostisitas adalah metode scatterplots dengan nilai SRESID dengan ZPRED dimana dengan sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan dengan sumbu X adalah residual. Dimana heterokedostisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Ditandai dengan tidak ada titik-titik menyebar dibawah hingga diatas angka 0 pada sumbu Y.

#### D. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Stabdardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.213	2.099	.533	2.960	.001
Pelatihan	.523	.049	.509	10.627	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.846	.083		10.145	.000

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dapat dibuat persamaan regresi liniernya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = 6,213 + 0,533X_1 + 0,509X_2 + e_1$$

## E. Hasil Uji Hipotesis

### 1) Uji t

Model	Unstandardized Coefficient		Stabdardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.213	2.099	.533	2.960	.001
Pelatiha	.523	.049	.509	10.627	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.846	.083		10.145	.000

Berdasarkan hasil Uji Signifikansi Parsial (uji t) pada hasil output SPSS dapat diketahui bahwa:

- a. Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan etos kerja pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Hasil uji t pada pengujian variabel pelatihan terhadap peningkatan etos kerja setelah dilakukan pengujian, maka hasilnya berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Hal ini disebabkan pada hasil pengujian bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 (sig) lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10.627 > 1.984$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Hasil uji t pada pengujian variabel pengembangan sumber

daya manusia terhadap peningkatan etos kerja setelah dilakukan pengujian, maka hasilnya berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Hal ini disebabkan bahwa pada hasil pengujian nilai signifikan sebesar 0,00 (sig) lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10.145 > 1.984$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 2) Uji F

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1545.313	2	772.657	201.742	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.313	104	3.830		
	Total	1943.626	106			

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui bahwa besar nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $201,742 > 3,087$  dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

## F. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.851	1.95702

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui bahwa hasil pengujian koefisien determinasi besarnya Adjusted R Square adalah 0,851 atau 85,1%. Hal ini berarti etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan sisanya yaitu sejumlah 14,9% dijelaskan faktor lain diluar model.

Hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Etos Kerja pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini valid atau diterima, dapat diketahui bahwa uji t pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan etos kerja (Y) sebesar  $10.627 > 1.984$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dalam penelitian ini berarti pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun, semakin karyawan meningkatkan pelatihan, maka semakin meningkat pula etos kerja karyawan. Pelatihan menjadi salah satu hal

yang paling penting bagi sebuah perusahaan.

## **2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja pada PT. INKA Multi Solusi Service Madiun**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa H2 dalam penelitian ini valid atau diterima, dapat diketahui bahwa uji t pada variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap peningkatan etos kerja (Y) sebesar  $10.145 > 1.984$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dalam penelitian ini berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun, semakin karyawan meningkatkan sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula etos kerja karyawan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan semakin tinggi.

## **3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa H3 dalam penelitian ini valid atau diterima, dapat diketahui bahwa uji F pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap peningkatan etos kerja (Y) sebesar  $201,742 > 3,087$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000^b < 0,05$  artinya pada penelitian ini berarti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun, semakin karyawan meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula etos kerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu hal yang penting bagi sebuah perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja, artinya semakin sering perusahaan memberikan pelatihan maka semakin tinggi peningkatan etos kerja karyawan pada PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap peningkatan etos kerja, Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja, artinya sumber daya manusia ini penting bagi PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun sehingga perusahaan harus selektif dalam menentukan sumber daya manusia untuk peningkatan etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja serta Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan etos kerja, artinya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan PT. INKA Multi Solusi *Service* Madiun untuk meningkatkan pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia agar etos kerja karyawan meningkat maupun semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yakni:

1. Peneliti diharapkan untuk menambah variabel yang digunakan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi peningkatan etos kerja.
2. Peneliti diharapkan dapat memberikan hubungan antara variabel seperti variabel *moderasi* maupun *intervening*.
3. Peneliti diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang lain yang berkaitan dengan peningkatan etos kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Egieya, Jafaru M., Ronke M. Ayo-Imoru, Daniel R. E. Ewim, and Ebisomu C. Agedah. 2022. "Human Resource Development and Needs Analysis for Nuclear Power Plant Deployment in Nigeria." *Nuclear Engineering and Technology* 54(2):749–63. doi: 10.1016/j.net.2021.08.019.
- Engel. 2021. "PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEVEL OPERATOR DI PT. SUBANG AUTOCOMP INDONESIA." Paper
- Knowledge . *Toward a Media History of Documents* 6(1):274–87.
- Fransisca, Rachmawati. 2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo." *Agora* 4(2):259–64.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Upgrade PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*  
25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad, Husnan. 2012. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.
- Krismiyati, Krismiyati. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The

- Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak).” *Jurnal Office* 3(1):43.
- Lawu, Suparman Hi, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati. 2019. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.” *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* 2(1):51–60.
- Naa, Abner. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.” *Jurnal Renaissance* 2(02):167–76.
- Naim, Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, and Rini Purnamasari. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar.” *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1(2):259–80. doi: 10.35905/balanca.v1i2.1147.
- Najah, M. 2019. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.” Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Suabaya.
- Permana, Doni Jaka. 2021. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di BPRS Amanah Rabbaniyah Kabupaten Bandung.” *Prosiding Keuangan Dan Perbankan Syariah* 7(1):150–52.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rahayu, Fujia, and Hendry Cahyono. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya.” *Jurnal Ekonomi Islam* 1(2):38–45.
- Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi Suroso. 2015. “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INSANI BARAPERKASA DI SAMARINDA Raudatul Jannah, Titin Ruliana 2 , Adi Suroso 3 Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.”
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Medi Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BukuSeru.
- Suprayitno, Hery. 2019. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN BANK BUKOPIN CABANG BOGOR." 409–17.
- Tri Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo. 2018. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam." *Jurnal Industri Kreatif (Jik)* 2(1):97. doi: 10.36352/jik.v2i1.77.
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT GramediaPustaka Utama.
- Vidal-Gomel, Christine, and Catherine Delgoulet. 2022. "Analysing Relationships between Work and Training in Order to Prevent Psychosocial Risks." *Safety Science* 145(March 2021):105517. doi: 10.1016/j.ssci.2021.105517.
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3):742. doi: 10.26740/jim.v8n3.p742-747.
- Zulkarnaen, Wandy, Abin Suarsa, and Rachmat Kusmana. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2(3):151–77. doi: 10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177.