

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIVISI SALES PADA PT PUTRA BORNEO NUSANTARA INDAH

Fitra Aprilindo Sase¹⁾, Mayang Nurwulan Sari²⁾, Yulius Jatmiko Nuryatno³⁾

¹Politeknik STMI Jakarta

E-mail: fitraaprilindosase@gmail.com

²Politeknik STMI Jakarta

E-mail: nurwulans25@gmail.com

³Politeknik STMI Jakarta

E-mail : yuliusjatismiko86@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work ethic and job training variables on employee performance in the sales division at PT Putra Borneo Nusantara Indah. During 2021, monthly vehicle retail sales were only able to reach the target in June. This is thought to be influenced by the work ethic and job training variables. The method used in this research is multiple linear regression analysis. Respondents in this study were 29 employees of the sales division of PT Putra Borneo Nusantara Indah. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale of 1-6. Testing the feasibility of the instrument found valid and reliable results. The results showed that the influence of work ethic and job training variables on employee performance compared to other variables not examined was 75.3%. The results of hypothesis testing indicate that there is a significant effect both partially and simultaneously on the work ethic and job training variables on employee performance.

Keywords : Work Ethic, Job Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja secara umum dimaknai sebagai keberhasilan kerja dari seseorang ketika melakukan suatu tugas atau pekerjaan (Arrizky et al., 2021). Kinerja karyawan dapat diukur dari perolehan hasil kontribusi kerja seorang karyawan yang bersangkutan dengan kualitas kerja pada ketepatannya dalam penyelesaian suatu pekerjaan, kuantitas kerja pada jumlah pekerjaan atau target yang mampu dicapai secara individu maupun kelompok dan durasi waktu penyelesaian dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga menjadi alat dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik dengan tujuan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan (Puspitasari, 2019).

PT Putra Borneo Nusantara Indah adalah perusahaan otomotif naungan Nusantara Group yang dipilih sebagai salah satu *Authorized Dealer* di Jakarta untuk merek kendaraan roda empat Mercedes Benz. Dalam aktivitas utama pada bisnisnya yaitu dengan melakukan penjualan produk kendaraan, suku cadang dan aksesoris serta pelayanan jasa pada perawatan dan perbaikan kendaraan Mercedes Benz. Terkait kinerja karyawan divisi *sales* pada PT Putra Borneo Nusantara Indah ditemukan permasalahan yaitu pencapaian hasil kerja yang dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari data hasil penjualan retail *sales* tahun 2021.

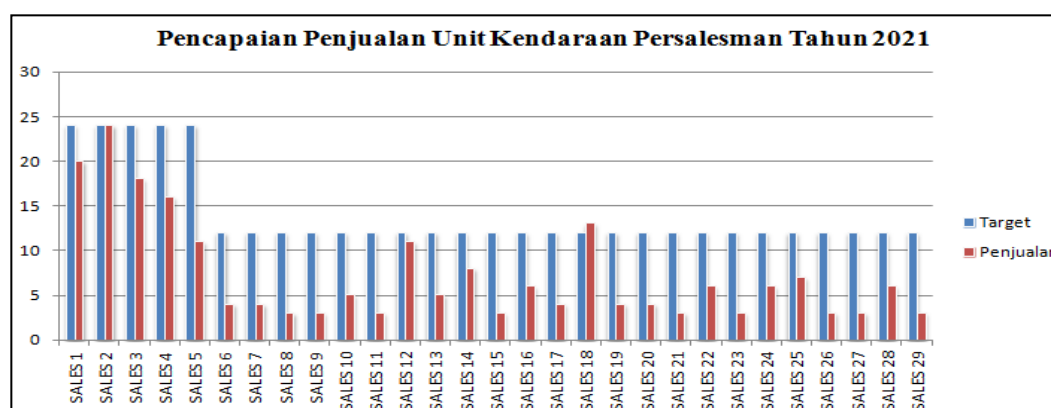
Tabel 1. Summary Sales PT Putra Borneo Nusantara Indah Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	21	14	67%
Februari	21	12	57%
Maret	21	10	48%
April	25	17	68%
Mei	25	15	60%

Juni	20	20	100%
Juli	20	7	35%
Agustus	20	12	60%
September	28	23	82%
Oktober	30	18	60%
November	36	26	72%
Desember	40	35	88%

Pencapaian hasil penjualan unit kendaraan PT Putra Borneo Nusantara Indah cenderung tidak mencapai target setiap bulannya. Hanya pada bulan Juni saja yang mencapai target penjualan bulanan (100%) selama tahun 2021. Pencapaian hasil penjualan ini juga menjadi cerminan dari pencapaian penjualan perindividu *salesperson*.

Hasil dari pencapaian penjualan perindividu *salesperson* pada tahun 2021 yang menunjukkan sebagian besar *salesperson* gagal dalam memenuhi target penjualannya. Target dalam penjualannya terbagi menjadi dua yaitu untuk *salesperson* yang telah mengikuti pelatihan resmi dan telah memiliki sertifikat (*Certified Sales*) memiliki target penjualan sebesar 24 unit kendaraan pertahun dan sebaliknya untuk *salesperson* yang belum mengikuti pelatihan resmi dan tidak memiliki sertifikasi (*Non-Certified Sales*) memiliki target penjualan sebesar 12 unit kendaraan pertahun.



Gambar 1. Grafik Pencapaian Penjualan Unit Kendaraan Perindividu Tahun 2021

Penurunan kinerja karyawan divisi *sales* PT Putra Borneo Nusantara Indah diduga dipengaruhi oleh faktor rendahnya sikap etos kerja para karyawan. Etos kerja karyawan divisi *sales* PT Putra Borneo Nusantara Indah dapat dilihat dari kurangnya sikap keprofesionalan dan tanggung jawab para karyawan dalam bekerja. Tingkat persentase ketidakhadiran karyawan terbilang cukup tinggi yaitu mencapai 40% dalam satu tahun masa kerja, sedangkan perusahaan menerapkan aturan persentase ketidakhadiran hanya sebesar 25% dalam satu tahun masa kerja. Faktor etos kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian terdahulu yang menuturkan bahwa karyawan yang membudayakan etos kerja yang tinggi dan positif sudah pasti memiliki kinerja yang tinggi dan positif pula (Bawelle & Sepang, 2016). Selaras dengan hasil penelitian lain yang menyimpulkan etos kerja mempunyai peran dalam mempengaruhi hasil dari tingkat kesuksesan seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Aini et al., 2021).

Faktor selanjutnya yang diduga turut menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang tepat akan memberikan pengaruh bagi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan (Priansa, 2018). Pelatihan kerja karyawan di PT Putra Borneo Nusantara Indah dilaksanakan setiap tahunnya untuk seluruh divisi di perusahaan, namun pada

pada tahun 2021 belum sepenuhnya terlaksana semua. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Nazir, 2019) dan dari penelitian lain yang juga membuktikan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maharani et al., 2021).

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Perolehan kerja yang berhasil dicapai oleh sumber daya manusia baik secara taraf mutu dan kuantitas pada periode satuan waktu kerja dalam melakukan tugas kerjanya yang sesuai dengan kepercayaan yang telah diberikan diartikan sebagai kinerja menurut (Mangkunegara, 2017). Tingkat kesuksesan yang diraih oleh karyawan dikarenakan dapat melaksanakan kegiatan kerja yang mengacu pada tugas yang harus dikerjakan diartikan sebagai kinerja menurut (Rahadi, 2010).

Dari pandangan lain kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam bertindak melakukan sesuatu hal dengan keahlian tertentu yang dimilikinya. Kinerja sangat dibutuhkan sebab dari kinerja dapat dilihat seberapa besar kemampuan seseorang saat mengemban tugas yang dilimpahkan kepadanya (Sinambela, 2016).

2.2. Etos Kerja

Antusiasme dalam bekerja yang menjadi jati diri seseorang yang berlandaskan budi pekerti yang baik dan sudut pandang yang dipercaya dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata di dunia kerja (Ginting, 2016).

Lebih lanjut, dari Mochtar Buchari dalam buku (Priansa, 2017), mengartikan “etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, kelompok atau suatu bangsa.”

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Nurjaya et al. yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”, menunjukkan hasil riset bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurjaya et al., 2021). Hasil riset lain yang dilakukan Yantika et al. dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pemkab Bondowoso)” juga menyatakan Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Yantika et al., 2018).

2.3. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diartikan sebagai proses belajar yang mengajarkan keterampilan dasar karyawan baru atau yang telah lama bekerja yang dibutuhkan untuk dapat mengaplikasikan kepada pekerjaannya (Dessler, 2013). Dari perspektif lain yang diungkapkan (Priansa, 2017), pelatihan kerja merupakan upaya yang terstruktur dan direncanakan untuk memperbaiki ataupun meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap baru yang sesuai kebutuhan perusahaan sehingga dapat menerima tugas atau pekerjaan actual yang diperoleh secara lebih baik, lebih tangkas, lebih ringan dengan mutu pekerjaan yang lebih banyak dan menciptakan kinerja serta produktivitas kerja yang lebih baik. Menurut penuturan Keith Davis dalam buku (Suwatno & Priansa, 2018) Dengan adanya pelatihan akan menunjang karyawan untuk mampu melaksanakan pekerjaannya pada waktu sekarang, serta pelatihan menganugerahkan jenjang karier yang baik untuk karyawannya dan memupuk rasa tanggung jawab untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Suryani & Zakiah yang memiliki judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia” didapati kesimpulan terdapat secara simultan pelatihan dan disiplin kerja

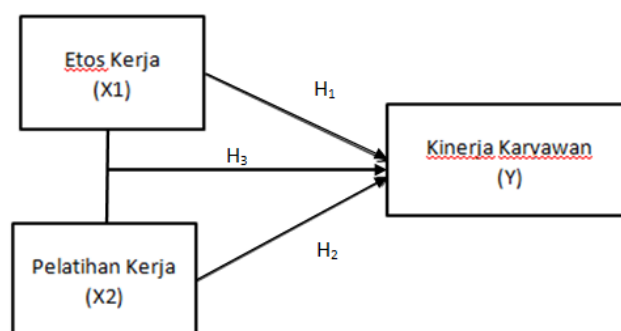
memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suryani & Zakiah, 2019). Selaras dengan penelitian yang diusung oleh Hartono & Siagian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam” dari hasil pengujiannya didapati hasil bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja memberikan pengaruh dengan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam (Hartono & Siagian, 2020).

2.4. Hipotesis Penelitian

H1: Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Etos Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Putra Borneo Nusantara Indah – Nusantara Mercedes Benz yang berlokasi di Jalan Letjen MT. Haryono No. Kav.5, Kebon Baru, Tebet, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12810. Etos kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) ditetapkan sebagai variabel independen pada penelitian ini. Kinerja karyawan (Y) ditetapkan menjadi variabel dependen pada penelitian ini. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki enam indikator dalam pengukuran kinerja karyawannya yaitu kuantitas dari pekerjaan, kualitas dari pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama (Priansa, 2018). Variabel etos kerja ini secara operasional dapat diukur dengan lima indikator yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin (Salamun, 1995). Variabel pelatihan kerja secara operasional dapat diukur dengan lima indikator seperti berikut Instruktur, Peserta pelatihan, Materi pembelajaran, Metode pelatihan, Tujuan dari pelatihan (Mangkunegara, 2017).

Populasi pada penelitian ini adalah 29 orang karyawan divisi sales di PT Putra Borneo Nusantara Indah yang menjadi subjek pada penelitian ini. Sampel pada penelitian ini ditetapkan berdasarkan metode sampling jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 29 orang karyawan divisi sales. Pengambilan data dari sampel menggunakan instrumen kuesioner dengan skala likert 1-6.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menilai persepsi dari responden menggunakan penskalaan likert 1-6 (sangat tidak setuju – sangat setuju). Pengujian kelayakan instrumen menggunakan uji validitas dengan metode *Pearson Product Moment Correlation* dan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, uji, Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji Multikolinearitas menggunakan uji penilaian tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Tujuan analisis regresi linier berganda untuk memprediksi nilai variabel terikat yang

dipilih peneliti dengan memanfaatkan beberapa variabel bebas yang telah diketahui nilainya (Silalahi, 2017). Adapun kekuatan prediksi ganda dapat diketahui melalui persamaan berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Selanjutnya dilakukan pengukuran koefisien determinasi yang merupakan skor untuk menyatakan besaran kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Siregar, 2013). Uji Signifikasi Secara Simultan atau uji F disebut juga uji serentak dilaksanakan agar mengetahui kekuatan prediksi secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) (Silalahi, 2017). Bilamana nilai dari F_{hitung} lebih dari F_{tabel} , maka hipotesis diterima. Uji Signifikasi Secara Parsial atau Uji t dikenal juga uji parsial dipakai untuk menguji prediksi secara parsial dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi, 2017). Bilamana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Statistik Deskriptif

Variabel etos kerja memiliki nilai minimum 25, maximum 39, mean 31,10, dan standar deviasi 3,658. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai minimum 22, maximum 42, mean 32,69, dan standar deviasi 5,279. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 25, maximum 44, mean 36,00, dan standar deviasi 5,141.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maxixum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja (X1)	29	25	39	31.10	3.658
Pelatihan Kerja (X2)	29	22	42	32.69	5.279
Kinerja Karyawan (Y)	29	25	44	36.00	5.141

Uji Kelayakan Instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan ketentuan r_{tabel} yaitu $df=27$ dan taraf signifikansi 0,05, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0,381. Hasil dari pengujian didapati seluruh butir pernyataan bernilai lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian sudah valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* variabel lebih dari 0,7 disimpulkan reliabel. Hasil dari pengujian didapati seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7, sehingga disimpulkan instrumen penlitian sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian Normalitas didapati *output* Asymp.Sig yakni 0.200 artinya lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan variabel-variabel yang ada terdistribusi normal. Uji Multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance yang diperoleh variabel etos kerja dan pelatihan kerja sebesar 0,645 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas ($Tolerance > 0.10$). Sedangkan nilai VIF yang diperoleh variabel etos kerja dan pelatihan kerja sebesar 1.549 berarti tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$). Hasil output uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode glejser menunjukkan nilai signifikasi yang diperoleh variabel etos kerja sebesar 0,122 sedangkan nilai signifikasi yang diperoleh variabel pelatihan kerja sebesar 0,281, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak mengalami heteroskedastisitas ($Sig. > 0,05$).

Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi

Hasil pengujian regresi linear berganda menggunakan SPSS diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,540 + 0,553X_1 + 0,559X_2$$

Tabel 3. Output Unstandardized Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.540	4.348
Etos Kerja	0.553	0.171
Pelatihan Kerja	0.559	0.118

Tabel 4. Output Model Summary

Model	R	R Square
1	0.868	0.753

Berdasarkan Tabel 4, didapati nilai *R Square* sebesar 0,753, dapat diinterpretasikan kontribusi yang diberikan oleh Etos Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,753 atau 75,3% sementara sisanya senilai 24,7% merupakan hasil pengaruh yang diberikan oleh variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial mengacu pada nilai t dan sig. pada tabel 5 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 2,052.

Tabel 5. Output Uji t

Model	t	Sig.
Etos Kerja	3.240	0.003
Pelatihan Kerja	4.729	0.000

Output pada variabel etos kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,240 dengan sig. 0.003, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$; Sig.<0.05) yaitu Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Nurjaya et al. yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”, menunjukkan hasil riset bahwa etos kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurjaya et al., 2021). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Yantika et al. juga menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yantika et al., 2018). Hal tersebut juga membuktikan teori dari (Simanjuntak, 2019) bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor individu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Output pada variabel pelatihan kerja t_{hitung} diperoleh sebesar 4,729 dengan probabilitas senilai 0,000, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$; Sig.<0.05) yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Suryani & Zakiah dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia” didapati kesimpulan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Suryani & Zakiah, 2019). Selaras dengan penelitian oleh Hartono & Siagian yang berjudul “Pengaruh

Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam” dari hasil pengujiannya didapati hasil bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam (Hartono & Siagian, 2020). Hal tersebut juga membuktikan teori dari (Hasibuan, 2011) bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan mengacu pada nilai F dan sig. pada tabel 6 dengan ketentuan F_{tabel} sebesar 3,37.

Tabel 6 Output Uji F		
Model	F	Sig.
Regression	39,584	0.000

Output pada tabel uji F memperlihatkan nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 39,584 dengan probabilitas 0,000, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima ($F_{hitung} > F_{tabel}$; Sig. < 0.05) yaitu Etos Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Syesilia & Arif dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Menara Internusa” memperoleh hasil analisis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Etos Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Syesilia & Arif, 2021). Penelitian lain oleh Nuruzzaman berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja di Divisi PDS Department Pada Rumah Sakit Omni Alam Sutera Tangerang Selatan” membuktikan pengujian variabel pelatihan dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Divisi PDS Department (Nuruzzaman, 2021).

3.2. Pembahasan

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sales di PT Putra Borneo Nusantara Indah. Berdasarkan hasil perhitungan interval variabel etos kerja, didapati indikator disiplin mendapatkan angka paling kecil dibanding lainnya. Hal ini menunjukkan ada sejumlah karyawan Divisi Sales yang tidak menjalankan dan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Diharapkan PT Putra Borneo Nusantara Indah bisa lebih konsisten dalam penerapan aturan yang telah dibuat sehingga karyawan dapat membuktikan loyalitas dan ketaatannya terhadap peraturan yang berlaku. Konsisten yang dimaksud tepatnya dengan mempertegas sistem *punishment and reward*, yaitu dengan menjatuhkan hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan kerja dan menunjuk karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk diberikan sebuah penghargaan, baik itu kenaikan jabatan, kenaikan gaji ataupun berbentuk hadiah lain yang bisa memotivasi karyawan lain untuk dapat menerapkan sikap disiplin yang tinggi dan juga menumbuhkan serta meningkatkan sikap etos kerja yang baik pada diri setiap karyawan sehingga akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales di PT Putra Borneo Nusantara Indah. Berdasarkan hasil perhitungan interval variabel pelatihan kerja, didapati indikator peserta pelatihan mendapatkan angka paling kecil dibanding lainnya. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada sejumlah karyawan Divisi Sales yang kurang antusias dalam mengikuti pelatihan kerja. Dengan demikian kepada PT Putra Borneo Nusantara Indah sebaiknya secara konsisten mengedukasi terkait pentingnya pelatihan kerja kepada karyawan, dimana pelatihan akan memudahkan karyawan untuk bisa memahami segala sesuatu yang diperlukannya dalam bekerja serta untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya untuk dapat menarik perhatian serta antusias karyawan untuk mengikuti pelatihan

kerja bisa dengan memberikan sebuah gambaran dari materi yang akan dibahas, contohnya seperti “mengapa hal tersebut penting untuk dikuasai”, kemudian bisa memberikan konsep dalam penyampaian materi yang bervariasi, ringkas, logis dan bermakna sehingga tidak membuat peserta mudah bosan atau suntuk.

Berdasarkan hasil perhitungan interval variabel kinerja karyawan, didapati indikator kuantitas dari pekerjaan mendapatkan angka paling kecil dibanding lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Sebaiknya PT Putra Borneo Nusantara Indah diharapkan bisa melakukan pelatihan kerja secara rutin untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan lebih memperhatikan aspek etos kerja agar bisa terus meningkatkan pandangan dan sikap yang positif terkait pekerjaan yang pada akhirnya dapat membuat karyawan lebih bersemangat untuk dapat menghasilkan dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu etos kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Divisi Sales di PT Putra Borneo Nusantara Indah. Berdasarkan Koefisien Determinasi yang didapatkan dapat dinyatakan bahwa Etos Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 75,3%. Sementara sisanya senilai 24,7% merupakan hasil dari pengaruh yang diberikan oleh variabel lain yang mana bukan variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk melihat pengaruh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2021). The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang. *Economics & Business Solutions Journal*, 5(02), 64–74.
- Arrizky, S. Y., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Brataco Cabang Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 182–193. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.519>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. Prentice Hall.
- Ginting, D. (2016). *ETOS KERJA - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elek Media Komputindo.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Hasibuan, H. M. (2011). *MANAJEMEN Dasar, Pengertian dan Masalah* (Cet 9). PT Bumi Aksara.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat*. 6(April), 59–72.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, A. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MUSTIKA NUSANTARA. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150–169.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>

- Nuruzzaman, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja di Divisi Pds Department Pada Rumah Sakit Omni Internasional Alam Sutera Tangerang Selatan. *Competitive*, 16(2), 52–58. <https://doi.org/10.36618/competitive.v16i2.1194>
- Priansa, D. J. (2017). *MANAJEMEN KINERJA KEPEGAWAIAN*. CV PUSTAKA SETIA.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (A. Garnida (ed.); Cet.3). Alfabeta.
- Puspitasari, T. K. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sanwa Engineering Indonesia Tisa Kurniawati Puspitasari Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa Surat Pernyataan. In *Universitas Pelita Bangsa*.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. TUNGAL MANDIRI PUBLISHING.
- Salamun. (1995). *Persepsi Tentang Etos Kerja Keitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (N. F. Atif (ed.); Cet.5). PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan evaluasi kinerja* (Cet.5). UI Publishing.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3369>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN SDM*. Alfabeta.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>