

PENGARUH ETOS KERJA, INSENTIF, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UFO ELEKTRONIK DI SURABAYA

Berliane Adinti Putri
berlianeap96@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work ethos, incentive, and work training on employees' performance of UFO Electronics Store in Surabaya. While the research was quantitative-explanatory. Moreover, the population was all employees which consisted of 35 people. Furthermore, the data collection technique used complete enumeration. Additionally, the data used were primary. Meanwhile, the instrument in data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 21. According to the research result, from the classical assumption test which consisted of normality test, multicollinearity test, and heteroscedastic test; it concluded that all variables had fulfilled the criteria given. For a proper model test which consisted of F-test and determination coefficient, it showed that the regression model was properly used. Also, from hypothesis tests, it concluded that Work Ethos, Incentive, and Work Training partially had a positive and significant effect on employees' performance of UFO Electronics Store in Surabaya.

Keywords: *work ethos, incentive, work training, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Jenis penelitian ini explanatory research dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah complete enumeration. Menggunakan data primer dan dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat yang ditentukan. Sedangkan uji kelayakan model menggunakan uji F dan koefisien determinasi menyatakan model regresi pada penelitian layak digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Etos Kerja, Insentif, dan Pelatihan Kerja, secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UFO Elektronik di Surabaya

Kata kunci : etos kerja, insentif, pelatihan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Para pakar mengatakan bahwa keberhasilan setiap organisasi adalah ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan setiap sendi sendi perusahaan. Mengingat betapa pentingnya peran SDM dalam menjaga eksistensi organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang. Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang memiliki motivasi berprestasi, memiliki kemampuan kerja yang handal dan yang memahami keseimbangan antara hak dan tanggung jawab terkait dengan pola pengupahan yang diterapkan pada organisasi dimana SDM tersebut bekerja. Perusahaan atau organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan diperlukan adanya kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan itu penting bagi suatu perusahaan, karyawan perlu memperhatikan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Darodjat (2015:77) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja dalam setiap organisasi. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar yang dapat digunakan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar memiliki kinerja yang handal. Artinya semakin tinggi etos kerja seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Berarti etos kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian Karina dan Hardi (2016) menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muslim (2018) juga menjelaskan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Namun hasil penelitian Aqsariyanti, *et al* (2019) menjelaskan bahwa variable Etos Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping faktor etos kerja, insentif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2015:89) mengemukakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja seorang karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Hasil penelitian Sari (2020) yang menjelaskan temuannya bahwa pengujian secara parsial memperlihatkan bahwa Insentif berpengaruh positif signifikan. Hasil penelitian Satriawan (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian Kakana (2019), menjelaskan bahwa Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan aktivitas karyawan dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Hasil penelitian Purbosari dan Winarningsih (2018) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Sari (2020) menjelaskan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Wijaya (2019) menjelaskan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan UFO Elektronika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Elektronik & Furniture. Didirikan pada tahun 2004 berpusat di Surabaya - Jawa Timur UFO Elektronika mampu menghadirkan layanan yang menguntungkan pelanggan, mulai dari harga yang sangat kompetitif hingga pengiriman gratis. UFO Elektronika menjual aneka barang elektronik dari TV LED, LCD, Plasma, Komputer, Laptop, Perlengkapan Kantor, Telepon Genggam (Handphone), Aneka Gadget, Speaker, Home Theatre, Kamera Digital, Perlengkapan Elektronik Dapur, hingga Furniture Rumah Tangga.

Hasil penelitian sementara diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini contoh kinerja karyawan tidak menunjukkan trend kenaikan atau trend labil. Hal ini mungkin diakibatkan oleh karena etos kerja yang kurang optimal, pemberian insentif yang kurang sesuai dengan harapan dari para karyawan, serta minimnya program pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan terhadap masing-masing variable untuk memperoleh penjelasan serta pemahaman tentang Pengaruh Etos kerja, Insentif, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan UFO Elektronik. fokus dari penelitian ini yaitu mengetahui Pengaruh Etos kerja, Insentif, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan UFO Elektronik dengan ruang lingkup penelitian pada Perusahaan UFO Elektronik cabang Kertajaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang mengatur tata cara hubungan dan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Kasmir (2016:6) bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses pengelolaan manusia, lewat perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan, dan Kesehatan serta kesejahteraan sampai pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Etos Kerja

Ginting (2016:7), menyatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Terbentuknya etos kerja pada seseorang karena adanya motivasi yang muncul dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja memiliki tiga fungsi Darodjat, (2015:78) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas. sikap etos kerja dimiliki oleh semua orang baik individu maupun kelompok. Etos kerja juga disebut etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang bagus. Artinya, adanya semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya

Insentif

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan tingkat kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut G.R. Terry yang diterjemahkan oleh Marjuni (2015:130) menyatakan bahwa insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja.

Pelatihan kerja

Pelatihan secara morfologi disebut sebagai *training* dalam bahasa Inggris. Yaitu: *Training is teaching, or developing in oneself or others, any skills and knowledge or fitness that relate to specific useful competencies. ... Training also refers to the development of physical fitness related to a specific competence, such as sport, martial arts, military applications and some other occupations.*

Dari pengertian di atas pelatihan adalah pengajaran, atau pengembangan dalam diri sendiri atau orang lain, setiap keterampilan dan pengetahuan atau waasan yang berhubungan dengan kompetensi berguna tertentu. ... Pelatihan juga mengacu pada pengembangan

kebugaran fisik yang terkait dengan kompetensi tertentu, seperti olahraga, seni bela diri, aplikasi militer dan beberapa pekerjaan lainnya.

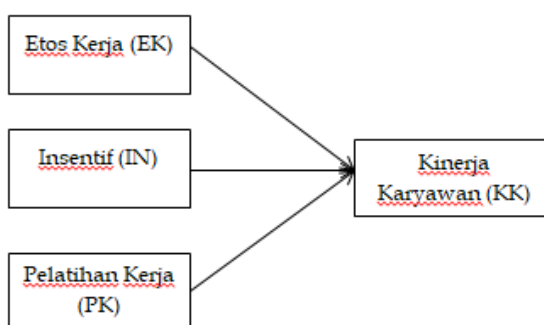
Menurut Ivancevich dalam Sutrisno (2016:67) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) bahwa Kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dirumuskan sebelumnya, maka rerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor penting pada Etos kerja dapat dilihat dari faktor internal (Agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin) maupun dari faktor eksternal (budaya kualitas kerja, sosial politik, kondisi lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan). Etos kerja menjadi pendukung dalam diri karyawan guna mencapai kerja atau Kinerja yang tepat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Hardi (2016) menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Etos Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada pendayagunaan sumber daya manusia yang berkualitas oleh sebab itu perlu diberikan apresiasi terhadap setiap karyawan yang memiliki kinerja yang handal agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan. Artinya setiap karyawan yang memiliki kinerja yang handal akan mendorong kinerja organisasi. Sedang untuk memotivasi karyawan agar senantiasa memiliki kinerja yang baik perlu diberikan insentif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja pada karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, peran pelatihan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap kemampuan dan laba perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja dapat menghindari resiko besar bagi perusahaan seperti produk rusak dan keterlambatan dalam memproduksi barang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purbosari dan Winarningsih (2018) menunjukkan bahwa secara persial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:6) menjelaskan *explanatory research* adalah suatu jenis penelitian yang menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang akan diteliti serta menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas dua bagian yaitu obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai tempat untuk dipelajari kemudian disimpulkan Sugiyono (2016:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan UfO Elektronik Surabaya yang masih aktif dan bekerja secara terus menerus lebih dari dua tahun yang berjumlah 35 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya di gunakan sebagai sampel (Sugiono 2017:61). Penggunaan teknik sampling jenuh didasarkan karena obyek yang akan diteliti mempunyai jumlah populasi kurang dari 100 responden, sehingga penelitian ini menggunakan metode survey atau *complete anomeration* yaitu menyertakan semua anggota populasi yang berada di Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan jumlah opsi yang telah di tentukan, responden di minta unruk memilih opsi yang sudah di sediakan sesuai dengan persepsi mereka. Kuesioner akan dijadikan alat sebagai alat pengumpulan data utama dikarenakan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:142) mengatakan bahwa “angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Lebih lanjut Sugiono (2016:166) mengungkapkan bahwa “setiap jawaban yang di peroleh dengan bentuk pernyataan akan di hubungkan dengan kata-kata, untuk keperluan kuantitatif maka jawaban dapat di beri skor sebagai berikut : Tidak setuju (TS) : 1, Agak Setuju (AS) : 2, Setuju (S) : 3, Sangat Setuju (SS) : 4, Sangat Setuju Sekali (SSS) : 5

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan variasi dari suatu obyek penelitian, misalnya tinggi gunung dengan luas areal maupun dengan jenis pohon yang tumbuh (Hadi, 2016). Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Etos Kerja (X1), Insentif (X2), Pelatihan Kerja (X3) serta variabel dependen Kinerja Karyawan

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Etos Kerja

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif dan mendasar yang mencakup motivasi yang menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator Etos Kerja menurut Sinamo (2011) : 1) Penuh tanggung jawab 2) Semangat kerja yang tinggi 3) Berdisiplin 4) Tekun dan serius 5) Menjaga martabat dan kehormatan 6) Bersikap sopan dan hormat

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi dan merangsang pada kecenderungan minat dalam melakukan suatu pekerjaan. Variabel Insentif diindikasikan oleh enam indikator merujuk pada Hasibuan (2016:184) sebagai berikut: 1) Kinerja 2) Lama kerja 3) Senioritas 4) Keadilan dan Kelayakan 5) Evaluasi jabatan 6) Kebutuhan

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan sehingga mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja dalam penelitian ini diindikasikan oleh sebelas indikator merujuk pada Dessler (2015:284), yang terdiri dari : 1) Instruktur 2) Peserta pelatihan 3) Metode pelatihan 4) Materi 5) Tujuan pelatihan

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya baik dalam jumlah maupun mutu kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk oleh 5 (lima) indikator merujuk pada Mathis dan Jackson dalam Widiyanti (2017) yaitu : 1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Ketepatan waktu 4) Absensi kehadiran 5) Kemampuan kerja

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau syah. (Ghozali:2016:45). Suatu instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar r_{Tabel} dan dikatakan tidak valid apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{Tabel} . Taraf signifikansi kurang dari 5% (*level of significance*) yang menunjukkan bahwa pernyataan - pernyataan yang ada pada kuisisioner syah dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen yang merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen (kuisisioner) reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,0

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, pada variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal Ghazali (2016:154), Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Uji Normalitas juga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas Ghazali (2016:103). Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-Tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Uji multikolinieritas digunakan oleh peneliti untuk menguji apakah di dalam model regresi penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* yaitu etos kerja, insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Apabila terjadi korelasi antar variabel maka dapat dikatakan terdapat problem multikolinieritas, karena model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas ialah yang mempunyai: 1) Nilai VIF kurang dari 10. 2) Nilai angka tolerance mendekati

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila ada kesamaan varian atau residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya maka dapat disebut dengan homoskedastisitas dan apabila berbeda maka dapat disebut dengan heteroskedastisitas Ghazali (2016:134). Salah satu cara untuk melihat adanya heteroskedastisitas dengan melihat pada pola grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2016:275) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: etos kerja(X1), Insentif (X2) pelatihan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$KK = b_0 + b_1EK + b_2IN + b_3PK$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

EK = Etos Kerja

I = Insentif

PK = Pelatihan Kerja

b₀ = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi EK

b₂ = Koefisien regresi IN

b_3 = Koefisien regresi PK

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk membandingkan antara hasil nilai f dengan nilai f_{Tabel} (Gozali 2016:96). Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh semua variabel *independent* yang terdapat didalamnya secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini menggunakan angka signifikan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Siregar 2016:10) : 1) Jika nilai signifikan $F > 0,05$, maka menunjukkan variabel etos kerja, insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. tidak layak digunakan dalam penelitian. 2) Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka menunjukkan variabel etos kerja, insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan, layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah cara yang digunakan untuk mengukur kemampuan atau kekuatan dalam rangka menerangkan variasi variable dependen antara variabel etos kerja, insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan (Gozali 2016:95). Kriteria dalam pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut: 1) Apabila $R^2 = 1$ atau mendekati 1, artinya kontribusi dari etos kerja, insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. sehingga pendekatan layak digunakan. 2) Apabila $R^2 =$ mendekati 0 (nol), artinya kontribusi dari etos kerja, insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. sehingga pendekatan kurang layak atau tidak layak digunakan

Uji t

Uji hipotesis (Uji t) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan menggunakan angka $\alpha = 5\%$ atau 0,05 (Gozali 2016:97). Kriteria ini mendapat penerimaan atau penolakan apabila: 1) Apabila nilai signifikan uji $t < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima atau variabel etos kerja, insentif dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 2) Apabila nilai signifikan uji $t > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa hipotesis ditolak atau variabel etos kerja, insentif dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini adalah mengkorelasikan total setiap indikator yang berasal dari total seluruh item pada indikator tersebut dengan total seluruh item pada setiap variabel.

Tabel 1
Uji Validitas Etos Kerja (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,565	0,002	Valid
X1.2	0,516	0,002	Valid
X1.3	0,525	0,003	Valid
X1.4	0,613	0,000	Valid
X1.5	0,604	0,000	Valid
X1.6	0,525	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas keenam item pembentuk Etos Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, berarti keenam item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2
Uji Validitas Insentif (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,468	0,000	Valid
X2.2	0,563	0,000	Valid
X2.3	0,426	0,000	Valid
X2.4	0,575	0,000	Valid
X2.5	0,777	0,000	Valid
X2.6	0,783	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keenam item pembentuk Insentif lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, berarti keenam item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3
Uji Validitas Pelatihan Kerja (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,768	0,000	Valid
X3.2	0,796	0,000	Valid
X3.3	0,612	0,000	Valid
X3.4	0,782	0,000	Valid
X3.5	0,589	0,001	Valid
X3.6	0,612	0,001	Valid
X3.7	0,621	0,001	Valid
X3.8	0,598	0,001	Valid
X3.9	0,687	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sembilan item pembentuk Pelatihan Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, berarti kesembilan item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y1	0,624	0,000	Valid
Y2	0,843	0,000	Valid
Y3	0,902	0,000	Valid
Y4	0,602	0,000	Valid
Y5	0,459	0,011	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kinerja karyawan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	6

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,812 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa keenam item pembentuk variabel Etos Kerja sudah reliabel. (Ghozali, 2015 : 133)

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	6

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,814 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa enam item pembentuk variabel Insentif sudah reliabel. (Ghozali, 2015 : 133)

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	9

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,753 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa kesembilan item pembentuk variabel Pelatihan Kerja sudah reliabel. (Ghozali, 2015 : 133)

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	5

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,796 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa lima item pembentuk variabel kinerja Karyawan sudah reliabel. (Ghozali, 2015 : 133)

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2016:275) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: etos kerja(X1), Insentif (X2) pelatihan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,349	,161	
Etos Kerja (EK)	,616	,197	,545
Insentif (I)	,338	,149	,403
Pelatihan Kerja (PK)	,433	,154	,410

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 9 dapat diketahui persamaan regresi dalam rumus sebagai berikut:

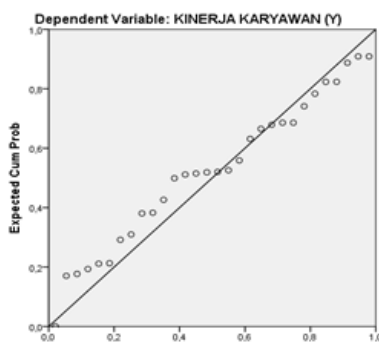
$$KK = 0,349 + 0,616 EK + 0,338 IN + 0,433 PK + \epsilon_t$$

Hasil persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Berdasarkan nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Etos Kerja, Insentif, Pelatihan Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Etos Kerja, Insentif, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2) Konstanta sebesar 0,349 menunjukkan besarnya pengaruh Kebijakan Etos Kerja, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, apabila variabel bebas tersebut tidak berubah, maka diprediksikan Kinerja Karyawan sebesar 0,349 satuan. sebesar 0,616, berarti jika Etos Kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,616 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. 3) Koefisien regresi untuk Insentif sebesar 0,338, berarti jika Insentif naik sebesar 1 satuan, maka kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,338 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. 4) Koefisien regresi untuk Pelatihan Kerja sebesar 0,433, berarti jika Pelatihan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,433 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:112).



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan sebaran titik pada Gambar 2 di atas diketahui bahwa data dengan normal P-P plot yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ditunjukkan oleh titik titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan dan penyebaran titik titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel-variabel bebasnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance*

dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013:118)

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

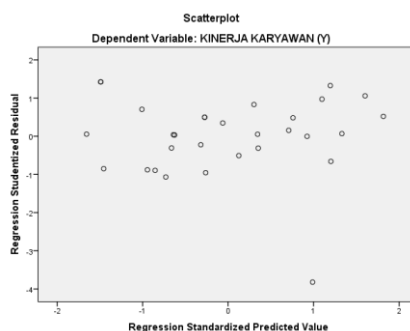
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etos Kerja (EK)	0,882	1,136
Insentif (I)	0,978	1,021
Pelatihan Kerja (PK)	0,883	1,132

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 10 dapat dianggap tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel bebas yaitu dengan melihat nilai tolerance untuk ketiga variabel bebas yang lebih besar dari 10 persen (0.01) dan nilai VIF (*variance inflation factor*) bernilai kurang dari 10. (Ghozali, 2016:118) Hal ini menyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Ghozali, 2016:105)



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan *scatterplot* di atas dengan pencar antara *standardized residual* *SRESID dan *standardized predicted value* *ZPRED tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga bisa dianggap residual mempunyai *variance* konstan (*homoscedasticity*). Kesimpulannya regresi terbebas dari kasus heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heterokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Diuji dengan uji F. (Ghozali, 2016).

Tabel 11
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,936	3	2,3120	28,264	,000 ^b
	Residual	2,127	26	0,0818		
	Total	9,063	29			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 28,264$ pada $p-value$ yaitu $0,000 < \text{taraf signifikansi}$ yaitu $0,05$ yang hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (EK), Insentif (IN) dan Pelatihan Kerja (PK) berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

Tabel 12
Koefisian Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.738	.286

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 12 menunjukkan bahwa *R Square* sebesar $0,765$ artinya pengaruh Etos Kerja (EK), Insentif (IN), dan Pelatihan Kerja (PK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar $76,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $23,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Hasil pengujian Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	Sig.	Sig
Etos Kerja (EK)	0,616	0,197	0,004	0,05
Insentif (I)	0,338	0,149	0,033	0,05
Pelatihan Kerja (PK)	0,433	0,154	0,009	0,05

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 13 diatas menunjukkan perhitungan uji regresi berganda yang tertera pada tabel, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis seperti tersebut di atas 1) Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar $0,616$ dan sig. $0,004 < \text{taraf signifikansi}$, berarti Etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar $0,338$ dan sig. $0,033 < \text{taraf signifikansi}$, berarti Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar $0,433$ dan sig. $0,009 < \text{taraf signifikansi}$, berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan Ufo Elektronik di Surabaya. Hal ini

menunjukkan bahwa apabila perusahaan ini ingin meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah Etos Kerja.

Berdasarkan Tanggapan responden atas pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai masing masing indikator yaitu ; nilai rata-rata sebesar (3,97) menunjukkan bahwa Karyawan di perusahaan ini setuju bekerja dengan Penuh tanggung jawab. Karyawan di perusahaan ini memiliki Semangat kerja yang tinggi dalam bekerja (4,11), Karyawan di perusahaan ini menyadari bahwa berdisiplin dalam bekerja merupakan dasar dari kinerja yang optimal (3,91). Karyawan di perusahaan ini setuju tekun dan serius dalam melaksanakan pekerjaannya (4,08), Karyawan di perusahaan ini setuju senantiasa menjaga martabat dan kehormatan perusahaan ini (3,85). Karyawan bersikap sopan dan hormat baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan (4,11)

Hasil penelitian ini searah dengan temuan Karina dan Hardi (2016) yang menjelaskan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muslim (2018) juga menjelaskan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Aqsariyanti, *et al* (2019) yang menjelaskan bahwa variable Etos Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan Ufo Elektronik di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila perusahaan ini ingin meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah Insentif. Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar dengan maksud agar karyawan yang bersangkutan akan lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan Tanggapan responden atas pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai masing masing indikator insentif yaitu ; nilai rata-rata sebesar (3,97) menunjukkan bahwa besarnya insentif di perusahaan tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai karyawan. Dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (4,91), Pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas (4,08). Besarnya insentif yang diberikan sudah adil karena sesuai harapan karyawan (4,08), Penentuan insentif di perusahaan berdasarkan jabatan yang dimiliki (3,97). Insentif yang diperoleh karyawan wajar untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok (4,07).

Hasil penelitian ini searah dengan temuan Sari (2020) yang menjelaskan bahwa hasil pengujian secara parsial memperlihatkan bahwa Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Satriawan (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Kakana (2019) yang menjelaskan temuannya bahwa Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Ufo Elektronik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan ini ingin meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah Pelatihan Kerja. Wexley dalam Marwansyah (2016:156) menjelaskan bahwa dengan adanya pelatihan kerja akan meningkatkan kesadaran

diri individu, meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih, meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan Tanggapan responden atas pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai rata - rata masing masing indikator Pelatihan Kerja yaitu ; bahwa Instruktur memiliki Kualifikasi atau kompetensi yang memadai (3,97). Instruktur menguasai cara memotivasi peserta diklat untuk belajar. (4,00). Instruktur memberikan cukup waktu bagi peserta diklat untuk memberi umpan balik (4,05). Metode pelatihan mendorong para peserta Diklat untuk Semangat mengikuti pelatihan (4,82). Metode pelatihan memotivasi peserta Diklat untuk berkeinginan untuk memperhatikan para instruktur (4,11). Materi pelatihan menambah kemampuan peserta Diklat dalam menyelesaikan pekerjaannya (3,97).

Hasil penelitian ini searah dengan temuan Purbosari dan Winarningsih (2018), yang menjelaskan temuannya yang menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari (2020) dalam penelitiannya bahwa Pelatihan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Wijaya (2019) yang melaporkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka simpulan dan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Etos Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Etos Kerja. 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Insentif. 3) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini adalah melalui Pelatihan Kerja.

Keterbatasan

Pada penelitian ini hanya menggunakan responden sejumlah 35 orang sesuai dengan kondisi jumlah yang hanya ada sejumlah tersebut periode tahun 2021 yang masih aktif bekerja pada perusahaan tersebut. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada etos kerja, insentif dan pelatihan kerja sehingga pembahasan hanya terkait dengan variabel-variabel bersangkutan

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : 1) Pemantauan etos kerja para karyawan perlu dievaluasi secara berkala untuk mengetahui faktor apa saja yang mungkin yang mempengaruhi naik turunnya etos kerja para karyawan di perusahaan ini yang mungkin akan menghambat ataupun mendukung meningkatnya kinerja. 2) Pemberian insentif perlu di kaji secara teliti tentang kepatutan dalam memberikan insentif bagi setiap karyawan. Azas keadilan dalam memberikan insentif bagi para karyawan merupakan hal penting dipertimbangkan. Serta penerapan program punishment dan reward. 3) Perlu adanya program yang memberikan kesempatan yang sama untuk maju bagi seluruh karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja bila dianggap perlu dan dibutuhkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Darodjat, T.A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. PT Refika Aditama. Bandung
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*, (Principles of Management), Terj. G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, ... Pustaka Setia, Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit. Semarang
- Ginting, D. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kakana, R. "Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah, Tbk KCP Simpang Empat." *At-Tasyri'iy: Jurnal Prodi Perbankan Syariah* 2.1 (2019): 104-117.
- Karina D dan Hardi U. 2015. "Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting Pt Morichindo Fashion Ungaran". *Jurnal Among Makarti* Vol.8(16). pp.55-64
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Muslim, S. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 123-128.
- Purbosari, N., & Winarningsih, W. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(7).
- Sari, J., 2020. Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Masa kerja terhadap Kinerja karyawan di AUTO 2000 Cabang Kertajaya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(10)
- Sari, V. P., 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan TOPSELL GROUP. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3).
- Satriawan, B., (2019). Pengaruh loyalitas kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, TBK. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(10)
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Darma Mahardika. Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung :
- Sutrisno E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Veithzal R. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132-138.
- Widodo S. P. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta:.
- Wijaya, K. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).