

## PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT. ALFA SCORPH MEDAN

Esty Pudyastuti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI Medan  
email: pudyastuti@gmail.com

Received: March 18, 2022; Accepted: March 21, 2022; Published: March 23, 2022; Page: 29 – 35

DOI: 10.51179/eko.v14i1.1049

### ABSTRACT

*This research is a quantitative research which aims to determine whether job training, work motivation and work ethic influence the sales performance of PT. Alfa Scorpii Medan. The population used in this research is state-owned companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) in 2013-2017. The number of samples obtained using several criteria was 100 data. This research uses the Logistic Regression Analysis method with the help of the E-Views (Statistical Product and Service Solution) data processing program version 10. The results of this research show that the fixed asset intensity variable has no effect on the decision to reevaluate fixed assets, the liquidity variable and the cash flow from variable. operation has a significant negative effect on fixed asset revaluation decisions. Meanwhile, the leverage and firm size variables have a significant positive effect on fixed asset revaluation decisions*

*Keywords: revaluation of fixed assets; fixed asset intensity, leverage, liquidity, cash flow from operation, firm size*

### ABSTRAK

*Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mempunyai tujuan untuk Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja sales PT. Alfa Scorpii Medan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013-2017. Jumlah sampel yang didapatkan dengan menggunakan beberapa kriteria adalah sebesar 100 data. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Logistik dengan bantuan program olah data E-Views (Statistical Product and Service Solution) versi 10. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fixed asset intensity tidak berpengaruh terhadap keputusan revaluasi aset tetap, variabel liquidity dan variabel cash flow from operation berpengaruh negatif signifikan terhadap keputusan revaluasi aset tetap. Sedangkan, variabel leverage dan firm size berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan revaluasi aset tetap*

*Kata Kunci: revaluasi aset tetap; fixed asset intensity, leverage, liquidity, cash flow from operation, firm size*

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap perusahaan tentunya akan melakukan berbagai aktivitas dan strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya di mana dalam mencapai hal tersebut, perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan baik dan menerapkannya dalam pekerjaan secara maksimal karena karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan.

PT. Alfa Scorpii telah berkecimpung di dunia bisnis otomotif selama lebih dari 20 tahun lamanya sebagai *main dealer* dari sepeda motor merek Yamaha. Jangkauan servisnya berpusat di daerah Sumatera bagian utara yang untuk saat ini telah memasuki 4 propinsi, yakni Sumatera Utara, NAD, Riau Daratan dan Riau Kepulauan. Dari awal perkembangannya, perusahaan mengalami peningkatan yang pesat dimulai dari peluncuran produk Yamaha Mio yang berhasil meraup pangsa pasar dan seluruh konsumen yang ada di Sumatera Utara sehingga dapat membuka berbagai cabang *dealer* baik *main dealer* maupun *independent dealer* yang ditempatkan diberbagai lokasi. Dalam memenangkan persaingan, tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas terutama bagian tenaga penjualan yang harus selalu dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Hasil pengamatan, didapati bahwa kinerja sales perusahaan dinilai sedang mengalami penurunan dimana penurunan.

Faktor awal yang diduga menurunkan kinerja sales adalah pelatihan dimana pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengarahkan para pegawainya untuk menguasai berbagai keterampilan dan pengetahuan tertentu secara sistematis dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan. Selain itu pemberian kurikulum selama pelatihan juga hanya 1 kurikulum saja yaitu berupa produk baru dan juga ketika adanya pelatihan pelayanan hanya diberikan 1 kurikulum berupa *service quality for sales* saja. Beberapa peserta yang hadir juga tidak sesuai kualifikasi pelatihan sehingga membuat peserta yang hadir menjadi kurang antusias mengikuti pelatihan karena merasa tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Sedangkan untuk sistem pelatihan hanya diberikan kepada para sales ketika adanya peluncuran produk baru ataupun pelatihan pelayanan yang biasanya dilakukan 6 bulan sekali.

Faktor berikutnya yang diduga memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja sales adalah motivasi kerja di mana motivasi kerja adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi kerja yang diberikan kepada sales baik dari atasan mereka maupun perusahaan dirasakan kurang dapat memberikan motivasi agar lebih terdorong untuk berprestasi dalam pekerjaannya seperti kurangnya balas jasa yang didapatkan oleh sales dalam memenuhi kebutuhannya.

Adapun kondisi pekerjaan yang dilaksanakan oleh sales juga kurang memuaskan dimana selain memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya, adanya berbagai hambatan dan kurangnya fasilitas dari perusahaan membuat karyawan menjadi tidak termotivasi untuk berprestasi. Selain itu, pengakuan dari atasan juga jarang diberikan sehingga ketika sales mencapai target, hal tersebut hanya terlihat biasa saja dalam perusahaan karena atasan merasa bahwa target yang diberikan untuk para sales bukanlah hal yang sulit untuk dilaksanakan.

Faktor lainnya adalah etos kerja dimana etos kerja merupakan pandangan, sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu mengenai pekerjaan yang direfleksikan dalam kehidupan nyata untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Etos kerja sales dalam perusahaan saat ini sedang mengalami penurunan dimana sales masih kurang memiliki etos yang baik dalam bekerja seperti adanya sales yang menganggap bahwa bekerja adalah beban bagi mereka dan sebagian sales lebih sering menghabiskan waktu

untuk kepentingan pribadinya. Adapun sales yang masih tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya sehingga tidak mengerjakannya dengan sepenuh hati.

Terlebih lagi terkadang sales tidak memiliki moral yang baik saat berkomunikasi dengan rekan kerjanya yang menganggapnya hanya sebuah bahan candaan namun hal tersebut terlihat sangat tidak baik dalam membahas hubungan kerja. Selain itu, adapun sales yang dinilai masih kurang menghargai waktu kerjanya sehingga menjadi tidak disiplin dalam bekerja dan juga tidak melaksanakan persaingan secara sehat sehingga sering merebut konsumen sales lainnya. Kurangnya etos kerja sales dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut tidak dapat memberikan hasil kerja terbaiknya bagi perusahaan.

## 2. Kajian Teoritis

### a. Pelatihan

Menurut Irzal (2016), pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) pelatihan adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengarahkan para karyawannya dalam menguasai berbagai keterampilan dan pengetahuan tertentu secara sistematis dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.

Menurut Aly (2018) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.” Sementara menurut Tambunan (2016) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

### b. Indikator Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:75), dalam melakukan pelatihan hendaknya terdapat beberapa hal sebagai berikut:

#### 1. Sasaran

Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah meningkatkan kecakapan memimpin dan *conceptual skill*. Penetapan sasaran harus dilakukan didasarkan kepada

kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

2. Kurikulum

Kurikulum yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pelatihan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pelatihan itu optimal

3. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

4. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta mengikuti pelatihan. Misalnya: usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pelatihan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogenya dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pelatihan terjamin.

5. Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pelatihan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif bukan didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang memenuhi syarat akan menghasilkan anak didik yang baik.

6. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pelatihan. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pelatihan tercapai atau tidak.

### c. Motivasi Kerja

Seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Afandi (2016) motivasi kerja merupakan sebuah daya dorong maupun kekuatan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan. Sementara menurut Bahri (2018) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk

melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melaksanakan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan.

### d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016), ada 6 (enam) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

### e. Etos Kerja

Menurut Giwangkara (2018) karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki esensi untuk menunaikan tanggung jawab kepada perusahaan karena perusahaan telah memberikan kompensasi yang maksimal pada dirinya. Maka, sudah sewajarnya, jika karyawan memberikan balasan yang terbaik untuk perusahaan dengan etos kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Amiruddin (2019) etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu paradigma kerja tertentu yang dianut oleh seseorang, organisasi atau komunitas, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara khas.

Menurut Sinaga, dkk (2020) etos kerja merupakan pandangan, sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu mengenai bekerja yang direfleksikan dalam kehidupan nyata untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Sementara menurut Sutrisno (2018) etos kerja merupakan syarat perlu, tetapi bukan syarat cukup bagi keberhasilan. Etos kerja menjadi kunci sukses yang unik karena sekaligus dapat menjadi fundamental keberhasilan pada tingkat personal, organisasional, dan sosial. Etos kerja menjadi fundamental keberhasilan memperoleh tingkatan sosial yang dapat dimulai dari level personal dan organisasional.

### f. Indikator Etos Kerja

Menurut Amiruddin (2019), etos kerja memiliki beberapa hal penting sebagai berikut ini:

1. Orientasi ke masa depan  
Yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk kedepan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu  
Merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.

3. Tanggung jawab  
Yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana  
Yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran tersebut dapat bermanfaat untuk kedepannya.
5. Persaingan sehat  
Yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

#### g. Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga, dkk (2020) kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Afandi (2016) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah: suatu konsep yang *multi-dimensional* mencakup tiga aspek yaitu: sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Sementara menurut Fauzi dan Nugroho (2020) yang dimaksud dengan kinerja, *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas kerjanya, semakin tinggi kerjanya.

#### h. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja  
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan

- Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas  
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja Sama  
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan  
Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif  
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas Personal  
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

### 3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Alfa Scorpii Medan sebanyak 43 orang. Pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Semua populasi dijadikan sampel atau responden.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih terhadap variabel dependen. Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja  
X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja  
X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja  
X<sub>3</sub> = Etos Kerja  
a = Konstanta  
b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien regresi  
e = Persentase kesalahan (5%)

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dinyatakan bahwa semua instrument pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung > dari r tabel (0.3). Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60

**b. Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Hal ini juga dibuktikan dengan dengan *Kolmogorov simorv* menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,587 > 0,05. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dinyatakan pada masing-masing variabel bebas nilai *tolerance* > 0,1 yaitu pelatihan kerja sebesar 0,839, motivasi kerja sebesar 0.850 dan etos kerja sebesar 0,984. Dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya. Uji heterokedastisitas terlihat pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

**c. Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja sales.

Tabel 1. Analisa Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Pelatihan Kerja	0.687	0.114	6.041	.000
Motivasi Kerja	0.410	0.157	2.606	.013
Etos Kerja	0.401	0.178	2.252	.030
R-Squared	0,650	F Statistic		53,91
Adjusted R2	0,638	Prob (F-Stat)		0.000

Sumber : Hasil data olahan, 2021

Pada Tabel diatas bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (6,041) >  $t_{tabel}$  (2,022) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sales. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lolowang dan Lumintang (2016) dan Ishak, dkk (2016) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,606) >  $t_{tabel}$  (2,022) dengan tingkat signifikan 0,013 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sales.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darma (2020) dan Mahyur (2016) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Sementara variabel etos kerja ( $X_3$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,252) >  $t_{tabel}$  (2,022) dengan tingkat signifikan 0,030 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sales. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak (2018) dan Lawu, dkk (2019) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

**5. Kesimpulan Dan Saran**

**a. Kesimpulan**

1. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Sales PT. Alfa Scorpii Medan.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Sales PT. Alfa Scorpii Medan.
3. Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Sales PT. Alfa Scorpii Medan

**b. Saran**

1. Diharapkan perusahaan meningkatkan pemberian pelatihan kerja secara rutin disertai dengan sasaran dan tujuan yang jelas sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan memberikan banyak manfaat kepada para karyawan seperti penambahan pengetahuan dan wawasan kerja. Selain itu, perusahaan juga dinilai harus lebih dapat menyediakan berbagai fasilitas kerja dalam mendukung pelatihan kerja agar pelatihan dapat terlaksanakan dengan baik..
2. Diharapkan perusahaan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan keamanan dalam bekerja seperti pengecekan perlengkapan dan peralatan kerja karyawan secara rutin sehingga tidak menyebabkan karyawan terluka karena kelalaian keamanan. Perusahaan juga disarankan agar melaksanakan program rotasi kerja sehingga seluruh karyawan dapat memperoleh keterampilan dan pengalaman kerja baru yang akan memotivasi mereka untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal lagi.
3. Diharapkan perusahaan meningkatkan etos kerja karyawan dengan agar karyawan dapat selalu berorientasi ke masa depan dan bekerja lebih baik karena memiliki tujuan yang terarah. Selain itu dengan meningkatnya etos kerja karyawan, karyawan juga akan lebih menghargai waktu dan selalu berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi juga akan lebih

dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya lebih baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sales didasarkan faktor budaya organisasi, jenjang karir, disiplin kerja, konflik kerja, stres kerja, komunikasi dan variabel lainnya.

#### Daftar Pustaka

- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Aly, Bustoro. 2018. *Buku Undang-undang Ketenaga kerjaan Republik Indonesia*. Jakarta : Ilmu Media Publishing.
- Amiruddin, Idris. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Badjo, Nurdin & Shaleh Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Dadang, Suryaman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Darma, Budi. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Jambi."
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.
- Giwangkara, Putra. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hartanto, Yusuf. 2019. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)* Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Indahningwati, Asmara & Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Kencana.
- Ishak, Aditya P., Agus S. Soegoto, & Irvan Trang. 2016. "Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado."
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Kuswati, Y. 2020. "The Effect of Motivation on Employee Performance."
- Lawu, Suparman Hi., Agus Suhaila., & Riris Lestiowati. 2019. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur."
- Lestari, Ayu Novita. 2019. "The Effect of Work Ethos on Employee Performance in UD. Makmur Ceria Abadi."
- Lolowang, Melvin Grady., & Genita Lumintang. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado."
- Mahyur, Zaqi Abizal. 2016. "Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta, Times Indonesia)."
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Ratnasari, Sri langgeng, & Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rismawati., & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit Celebes Media Perkasa, Jakarta.
- Safrudin, Florida Dessy Putri & Rosa Widjojo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2018. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia."
- Sinaga, Onita Sari, Abdurriszaq Hasibuan, & Efendi. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo & Nunung Ayu Sofiati. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi

- Offset.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2016. *Glosarium Istilah Pemerintahan*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Torar, Pricilia Natalia. 2015. “*The Effect of Training and Development Program and Work Characteristics on Employee Performance in Ministry of Religion Office in South Minahasa District.*”
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang : UB Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Wispondono, M. 2018. *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.