

***THE EFFECT OF WORK TRAINING AND MOTIVATION TO EMPLOYEES TO IMPROVE WORK ETHOS DURING THE COVID-19 PANDEMIC UPT PUSKEMAS KARANGANYAR IN KARANGANYAR REGENCY***

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KEPADA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN ETOS KERJA SELAMA MASA PANDEMIC COVID-19 UPT PUSKEMAS KARANGANYAR DI KABUPATEN KARANGANYAR**

**Stela Rahma Marisa<sup>1</sup>, Johnson Dongoran<sup>2</sup>**

Universitas Kristen Satya Wacana<sup>1,2</sup>

[Stelarahma.marisa@gmail.com](mailto:Stelarahma.marisa@gmail.com)<sup>1</sup>, [johnson.dongoran@uksw.edu](mailto:johnson.dongoran@uksw.edu)<sup>2</sup>

***ABSTRACT***

*Work training and motivation are very useful for every employee and company, what's more, it will produce a good work ethic for each individual. The purpose of this study was to a) examine the effect of job training on work ethic during the Covid-19 pandemic at UPT Puskesmas Karanganyar, Karanganyar Regency. b) Testing the effect of motivation on work ethic during the Covid-19 Pandemic at UPT Puskesmas Karanganyar, Karanganyar Regency. The research method used in this study is through the distribution of questionnaires, the methods used in this study are validity and reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression tests. The number of samples in this study was 57 employees of UPT Puskesmas Karanganyar. This study shows the results that job training has a positive effect on work ethic at UPT Puskesmas Karanganyar, work motivation has a positive effect on work ethic at UPT Puskesmas Karanganyar.*

***Keywords :*** *Work Training, Motivation, Work Ethos*

**ABSTRAK**

Pelatihan kerja dan motivasi sangat berguna bagi setiap karyawan maupun perusahaan, apa lagi nantinya akan menghasilkan etos kerja yang baik untuk setiap individunya. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk a) Menguji pengaruh antara pelatihan kerja terhadap etos kerja selama masa Pandemic Covid-19 di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Karanganyar. b) Menguji pengaruh antara motivasi terhadap etos kerja selama masa Pandemic Covid-19 di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian yakni melalui penyebaran kuisioner, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 57 karyawan UPT Puskesmas Karanganyar. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pada UPT Puskesmas Karanganyar, motivasi kerja berpengaruh positif kepada etos kerja UPT Puskesmas Karanganyar.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Motivasi, Etos Kerja

## PENDAHULUAN

Sebuah kemajuan pada organisasi untuk saat ini sangatlah mudah terutama pada era globalisasi yang semakin berkembang saat ini maka banyak pula penggunaan teknologi saat bekerja, tetapi dari pada menggunakan teknologi yang berlebihan lebih baik memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik. Sebuah organisasi mempunyai rencana dan tujuan yang ingin dicapainya, oleh sebab itu pemberian pelatihan dan motivasi kepada karyawan yang akan meningkatkan etos kerja pegawai untuk perusahaan sangatlah penting. (Sofiana, 2018) "Performance the desired results of behavior (kinerja adalah hasil yang di inginkan dari perilaku)". Adalah kinerja pegawai/karyawan merupakan salah satu hasil kerja dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional.

Semua itu harus di lakukan secara bersamaan supaya apa yang direncanakan akan tercapai, tetapi saat ini dunia terutama Indonesia sedang terjadi sebuah *pandemic* yaitu virus Covid-19 penyebaran virus tersebut untuk saat ini belum bisa dikendalikan semenjak awal Januari, pihak dari kesehatan sangatlah dibutuhkan terutama dalam mensosialisasikan gerakan hidup sehat dari memakai masker, menjaga jarak aman, dan mencuci tangan atau mengenakan *handsainitiaser*. Semua itu dilakukan oleh para dokter di rumah sakit maupun puskesmas untuk bisa mengurangi korban yang meninggal karena *Pandemic*, keawatiran akan penyebaran virus ini sangatlah menakutkan terutama untuk dokter yang

menjadi garda terdepan. Dalam penanganannya walaupun mereka sudah memakai apbd lengkap tetapi sampai saat ini jumlah pasien yang terkena covid-19 masih tetap bertambah seperti jumlah kasus yang terjadi di Karanganyar ini, mereka sering mengabaikan protokol kesehatan yang menyebabkan pasien yang positif meningkat oleh sebab itu dokter di Puskesmas selalu mensosialisasikan kepada masyarakat melalui keluarahaan mauapun kecamatan sekitar untuk menaati protocol kesehatan.

Disebabkan adanya virus tersebut maka etos kerja karyawan sedikit terganggu karena munculnya pandemic ini yang jelas melakukan *social distancing* dan pemakaian masker yang membuat tidak nyaman oleh sebab itu perusahaan harus bisa mensiasati bagaimana memaksimalkan etos kerja karyawannya selama bekerja di kantor apalagi sebagai dokter tidak ada istilah bekerja dari rumah. Menurut (Putri Wulandani, 2018), etos kerja merupakan paket dari sebuah perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Dari beberapa pengertian etos kerja, maka dapat di simpulkan bahwa etos kerja adalah sebuah konsep dalam berkerja seseorang pegawai yang memperlihatkan prilakunya dalam bekerja nanti. Tidak hanya pelatihan sebagai seorang manajemen harus juga bisa memberikan motivasi agar karyawannya tetap semangat mengerjakan tugasnya supaya tujuan awal dari perusahaan tetap bisa tercapai. Karyawan akan mampu memaksimalkan etos kerjanya saat ada suatu hal yang memotivasinya untuk bisa dicapainya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Sri Hastuti & Andi Sularso, 2013) mengungkapkan bahwa motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa ternyata motivasi merupakan semangat dalam diri sendiri untuk bisa melakukan beberapa hal yang harus diselesaikan secara maksimal untuk bisa mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat (Lumintang, 2020) mendefinisikan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas, dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan hal dasar yang harus di dapatkan oleh setiap pegawai bertujuan agar nanti saat sudah selesai melakukan sebuah pelatihan diharapkan bisa menguasai hal yang harus di lakukannya saat bekerja

Hasil tinjauan dengan memperlihatkan data absensi dari tiga tahun terakhir yaitu 2018 sampai dengan awal bulan 2020 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan sebesar 95% tidak hanya dari data absensi saja setelah dilakukannya pendekatan melalui wawancara bahwa, dengan bukti absensi berupa tanda tangan dilakukan paling lambat pada jam setengah delapan pagi dan nanti saat pulang jam setengah dua siang, dengan demikian ketika pegawai di Puskemas tersebut tidak hadir ke kantor dan tidak melakukan tanda tangan dalam tiga kali maka itu akan ditinjau oleh pihak TU dan selanjutnya akan mencari sebab alasan kenapa pegawai tersebut tidak hadir lalu ketika pegawai sudah ditinjau dan tidak ada sebuah perubahan maka karyawan tersebut akan diserahkan ke

dinas. Wewenang dari pihak Puskemas hanya berani memberikan teguran berupa lisan yang dilakukan saat apel serta pemberian Sp1 sampai Sp3, tindakan lebih tegas diberikan oleh pihak Dinas setelah pihak pertama memberikan laporannya lalu akan memberi sebuah sanksi yaitu pemindahan lokasi bekerja atau penurunan pangkat terkadang walaupun sudah dilakukan upaya seperti itu pegawai masih tetap melakukan hal yang sama. Tidak hanya TU saja ternyata menurut dari salah satu pegawai setelah melakukan sebuah wawancara bisa dikatakan bahwa keterlambatan dalam bekerja adalah suatu hal yang sudah biasa tetapi walaupun seperti itu mereka tetap totalitas dalam bekerja, semisal ketika karyawan tersebut memiliki keperluan mendesak dia akan mempercayakan pekerjaannya kepada temannya walaupun sebelum itu tetap melakukan absen karna pada sebuah instansi negeri adalah wajib. Tidak hanya itu semangat mereka dalam bekerja di masa pandemic ini juga berkurang karena ketakutan akan terpapar virus tersebut walaupun mereka sebagai para medis tetap mematuhi protokol kesehatannya tetapi masyarakat banyak yang tidak mematuhi. Menurut pasien yang sudah melakukan pemeriksaan di Puskemas tersebut setelah menanyainya mengatakan ternyata pelayanannya dalam menangani pasien kurang terutama dalam menunggu pemeriksaan, melakukan tindakan, serta kurangnya pemberian informasi apa yang harus dilakukan selanjutnya oleh pasien dan dalam hal keramahan pegawai juga kurang. Tinjauan diatas sudah menunjukan beberapa factor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya ada motivasi, penilaian prestasi, adanya peraturan organisasi, pengaruh rekan kerja, pengawasan dan pembinaan (Sukhidin, 2017).

Dari artikel sebelumnya menunjukkan bahwa yang mempengaruhi sebuah etos kerja yaitu dengan menerapkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saja di PT Inko Java (Abdul Rachman & Hardi, 2018). Sedangkan menurut (Ellin Herlina & Retina Sri Sedjati, 2019) mengatakan bahwa etos kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah yang mempengaruhi keseluruhan pegawai di Puskemas Karang Ampel Indramayu. Penelitian yang sudah ada tersebut bahwa pengaruh untuk meningkatkan sebuah etos kerja itu adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saja tidak ada yang menyangkut bahwa pelatihan dan motivasi juga akan mempengaruhi setiap etos kerja karyawan. Penelitian yang sedang dibuat ini adalah yang mempengaruhi etos kerja dalam pelatihan dan motivasi, penelitian ini dibuat saat sedang adanya sebuah pandemic yang sebelumnya yang kalau bisa dilihat lagi bahwasannya adanya pandemic ini memberikan perubahan di saat pelatihan dan motivasi untuk etos kerja karyawan. Maka dari ini alasan meneliti pengaruh pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan etos kerja di UPT Puskemas Kabupaten Karanganyar adalah untuk melihat bagaimana etos kerja para pegawai di Puskemas dimasa pandemic ini karena dapat dilihat lagi Puskemas adalah ujung tombak dari penanganan Covid-19 di daerah terutama Kabupaten.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan di atas, maka didapatlah suatu rumusan masalah sebagai berikut (1) Apakah terdapat pengaruh yang sesuai antara pelatihan kerja terhadap etos kerja selama masa Pandemic Covid-19 di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Karanganyar? (2) Apakah terdapat

pengaruh yang sama antara motivasi terhadap etos kerja selama masa Pandemic Covid -19 di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Karanganyar?. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk a) Menguji pengaruh antara pelatihan kerja terhadap etos kerja selama masa Pandemic Covid-19 di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Karanganyar. b) Menguji pengaruh antara motivasi terhadap etos kerja selama masa Pandemic Covid-19 di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Manfaat melakukan penelitian ini diharapkan dari hasil penelitian ini memberikan sebuah wawasan yang baru, informasi serta pengetahuan tentang penerapan etos kerja kepada pegawai garda terdepan di Puskesmas Karanganyar selama *Pandemi covid-19* serta akan memberikan gambaran baru tentang topik yang sedang dibuat dan di penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pihak Puskemas Karanganyar. Bagi para pimpinan, khususnya di Puskesmas Karanganyar penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk peningkatan etos kerja pegawainya dan akan menjadi salah satu acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian yang akan datang.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut (Massora Agustina, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Menurut (Sprayitno, 2019) pelatihan merupakan sebuah proses di mana orang mendapatkan kelebihan yang sudah dipelajarinya untuk nantinya

membantu melakukan pekerjaan. Faktor-faktor diselenggarakannya sebuah program pelatihan dan pengembangan menurut (pettarani et al., 2018) di antaranya yaitu : (1) Adanya Aparatur Sipil Negara baru, (2) Aparatur Sipil Negara yang selalu mengerjakan tugas yang sama, (3) Tidak adanya perencanaan mengangkat pegawai Aparatur Sipil Negara baru, (4) Penggunaan prasarana yang baru (5) Penemuan atau alat dan cara baru, (6) Pemimpin baru untuk hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat. Menurut (Permitasari, 2019) dalam sebuah metode pelatihan memiliki dua macam berbeda yaitu : a) *On the training* *On the training* adalah sebuah pelatihan yang dilakukan secara bersamaan dengan pekerjaan. Bentuk dari pelatihan *on the job training* yaitu *understudy* dan pelatihan magang. b) *Off the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di luar pekerjaan. Beberapa bentuk sebuah pelatihan *off the job training* adalah *lecture*, presentasi dengan video, *vestibule training*, bermain peran, dan lain lainnya. Menurut (Aruan, 2013) ada manfaat pelatihan untuk karyawan bagi perusahaan. Manfaat untuk karyawan antara lain membantu karyawan dalam memutuskan dan memecahkan masalah untuk mendapatkan hasil yang efektif, mendorong dan mencapai pengembangan diri serta rasa percaya diri, Memberikan bekal supaya tau bagaimana meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, mengurangi stress karyawan saat bekerja , tekanan, frustrasi, dan konflik, memberi gambaran untuk masa depan yang akan dicapai saat bekerja. Sedangkan manfaat untuk perusahaan bisa meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif, mengevaluasi sistim kerja dan keahlian

pada semua level di perusahaan, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan yang nantinya ingi dicapai, menciptakan gambaran perusahaan yang lebih baik, membantu karyawan untuk bisa menerima sebuah perubahan.

### **Motivasi**

Menurut (Heriyanti, 2019) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya Indikator motivasi kerja karyawan adalah: (1) perilaku karyawan, (2) usaha karyawan, dan (3) kegigihan karyawan (Changgriawan, 2017). Motivasi karyawan dapat dikategorikan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik motivasi intrinsik berkaitan langsung dengan kepuasan terhadap diri sendiri yang dapat dicerminkan oleh pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan secara personal dalam bekerja. Adapun motivasi extrinsic yaitu motivasi yang muncul ketika terdapat faktor pemicu dari luar diri karyawan sendiri misalnya keamanan, kondisi pekerjaan, kebijakan perusahaan, status, kompensasi, dan hubungan interpersonal (Setiyawan, 2013).

### **Etos Kerja**

Menurut Taslim Muhammad Yasin dalam (Rismayanti, 2019) etos kerja adalah sikap dasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang akan diterapkan dalam kehidupan nyata seseorang. Ciri-ciri seseorang yang memiliki etos kerja yang baik pada umumnya memiliki sifat-sifat antara lain: 1) aktif dan suka bekerja keras, 2) bersemangat dan hemat, 3) tekun, 4) kreatif, 5) jujur, disiplin dan bertanggung jawab, 6) mandiri, 7) rasional serta

mempunyai visi yang jauh ke depan 8) percaya diri, 9) Sederhana, tabah dan ulet, 10) sehat, jasmani dan rohani (Arisanti, 2019).

Menurut (Lestari, 2017) etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik a) Keahlian Interpersonal merupakan bagian yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. b) Inisiatif merupakan hal istimewa yang dimiliki seseorang supaya terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. c) Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Etos Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadanti, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Cahyono, 2018) terdapat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan etos kerja karyawan yang dapat disimpulkan adanya program pelatihan berpengaruh positif terhadap kenaikan etos kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2019) memperlihatkan bahwa secara parsial ada hubungan positif pelatihan terhadap etos kerja. Penjelasan dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

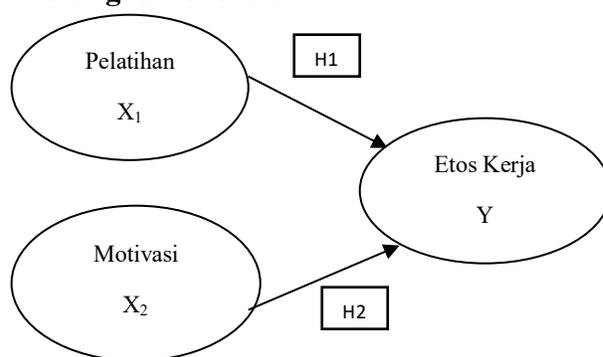
**H<sub>1</sub>:** pelatihan kerja memengaruhi etos kerja karyawan

### Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja

Penelitian yang sudah dilakukan oleh (Iksal, 2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Selanjutnya di dalam penelitian (Rahmad, 2019) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi terhadap etos kerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Andhi, 2017) disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>:** motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah metode kuantitatif yang merupakan penelitian menggunakan cara pengumpulan data yang lalu diukur dengan tehnik *statistic*, matematika ataupun komputasi. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 57 orang karyawan yang dibagi menjadi dua bagian yaitu Aparatur Negeri Sipil atau ASN dan pegawai tenaga harian lepas. Pengambilan sampel menggunakan metode *stratified random sampling* dimana termasuk metode pengambilan sampel yang dilakukan

dengan membagi populasi menjadi populasi yang lebih kecil, lalu dalam penyusunannya setiap tingkat yang sama didasarkan pada beberapa kriteria tertentu, kemudian dari setiap bagian diambil sampel secara acak. Data penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner untuk mendapatkan hasil tentang pelatihan dan motivasi. Kuisioner yang akan disebarakan tersebut akan berisi tentang variable pelatihan kerja, variable motivasi kerja, dan variable etos kerja. Pertanyaan yang akan diberikan kepada responden dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu profil dari responden terdiri dari: *gander*, umur, golongan, dan lama bekerja, lalu ada indikator pelatihan kerja, indikator motivasi kerja, dan indikator etos kerja. Dalam pengambilan data ini menggunakan Skala Likert (Agusta & Sutanto, 2013) Skala Likert yang digunakan di sini merupakan skala lima dengan kategori, yaitu: **skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.** Seluruh jawaban dari responden akan diberi skor sesuai bobot per bagiannya lalu akan diolah dan di analisis pada setiap kelompok pertanyaan pada kuisioner.

Penelitian ini akan menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh antara variabel pelatihan dan variable motivasi terhadap variabel etos kerja. Selain itu, pengujian statistik menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik untuk nantinya menguji pengaruh antara variabel satu dan variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pemberian pelatihan dan motivasi untuk variabel

dependen menggunakan etos kerja. Sebuah kuisioner dikatakan terpercaya apabila jawaban dari seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Tanujaya, 2015)

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Etos kerja

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi pelatihan

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi

$X_1$  = Variabel pelatihan

$X_2$  = Variabel motivasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pretest*

Uji yang dilakukan adalah uji validitas yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya sebuah kuisioner. Data dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 57 sehingga  $r_{tabel}$  yang diperoleh adalah 0,2609. Kemudian dilakukan uji reliabilitas untuk menguji apakah data kuisioner reliabel atau tidak. Data dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Semua indikator dinyatakan valid dan reliabel dalam penelitian ini sehingga kuisioner ini dapat dikatakan valid dan lolos uji reliabilitas.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dinyatakan normal apabila nilai pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada bagian Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada bagian Asymp. Sig (2-tailed) nilai pada variabel pelatihan 0,086 > 0,05 nilai dari variabel motivasi 0,200 > 0,05 dan nilai dari variabel etos kerja

0,200>0,05. Nilai asymp. Sig (2-tailed) pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel di dalam model regresi. Data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil output SPSS ditunjukkan nilai tolerance variabel pelatihan adalah 0,963 dan VIF 1,038 dan nilai tolerance variabel motivasi adalah 0,963 dan VIF 1,038. Semua nilai tolerance dari variabel yang diuji lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap atau homokedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan adalah 0,272 dan nilai signifikan untuk variabel motivasi adalah 0,456. Keduanya menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, pengujian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Standardized Coefficient Beta	Signifikar	Rsquare	T Tabel	T Hitung
Pelatihan	0,369	0,003	28,4%	2,004	3,142
Motivasi	0,321	0,008		2,004	2,736

Sumber : data primer

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka memperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 14,680 + 369X_1 + 321X_2$$

Pada persamaan diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel pelatihan sebesar 0,003 dan untuk variabel motivasi sebesar 0,008. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap etos kerja pada karyawan UPT Puskesmas Karanganyar dan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap etos kerja pada karyawan UPT Puskesmas Karanganyar. Nilai  $R_{square}$  yang didapat dalam hipotesis ini adalah 0,284 maka implikasinya adalah pengaruh yang diberikan antara pelatihan dan motivasi terhadap etos kerja pada karyawan UPT Puskesmas Karanganyar sebesar 28,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat. Dari tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar 3,142 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,004. Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, pelatihan berpengaruh positif terhadap etos kerja pada karyawan UPT Puskesmas Karanganyar. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,736 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,004. Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pada UPT Puskesmas Karanganyar.

### Pembahasan

Ternyata dengan hasil pengujian variabel pelatihan kerja menjelaskan

bahwa pelatihan kerja di UPT Puskesmas Karanganyar tinggi, didukung dengan hasil rata-rata jawaban yang sudah terkumpul melalui responden mengenai pelatihan kerja. Pelatihan kerja penting untuk semua karyawan karena itu akan menjadi bekal keberhasilan bagi perusahaan memiliki SDM yang mumpuni, pelatihan sendiri juga penting untuk meningkatkan penghasilan pada setiap individunya karena semakin tingginya keahlian dan ilmu yang dimiliki karyawan maka gaji yang didapatkan atau tunjangan yang didapatkan akan semakin tinggi juga. Hasil rata-rata pelatihan kerja tinggi terutama pada instruktur yang memberikan pelatihan kepada peserta yang nantinya akan menerapkan yang sudah dia dapatkan di pekerjaannya.

Menurut (Aruan, 2013) Pelatihan merupakan sebuah proses yang memiliki serangkaian tindak (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga yang sudah profesional tentang kepelatihan yang nantinya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pada pengujian variabel motivasi menunjukkan ternyata motivasi yang mereka miliki selama bekerja masuk dalam kategori tinggi. Walaupun mereka mendapatkan dengan imbalan *intensif* yang mereka dapatkan selama bekerja, dengan begitu mereka akan lebih giat saat bekerja karna mereka memiliki sebuah hal yang harus dipertanggungjawabkan. Jadi intensiflah yang menjadi pacuan mereka untuk bekerja, berkembang dan mengoptimalkan waktunya secara penuh saat bekerja, oleh sebab itu peran atasan

dalam memotivasi pegawainya sangatlah berguna untuk saat ini karena dalam hal bekerja *intensif* itu penting tetapi yang lebih penting adalah memotivasi dalam mengerjakan pekerjaan dengan maksimal.

Pada penelitian ini hasil etos kerja pada responden tinggi, yang dapat disimpulkan bahwa mereka para pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan bagian yang mereka kerjakan. Menurut Markoni & Fauzan, (2015) Etos kerja merupakan gambaran tentang kerja atau pelajaran tentang sebuah kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diterapkan melalui perilaku kerja yang baik dan benar. Ketika pegawai bekerja keras dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya maka atasan bisa menilai pegawai tersebut memiliki etos kerja yang baik dalam bekerja.

Dari hasil analisis yang sudah dihitung menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap etos kerja berpengaruh positif, hal ini menunjukkan ternyata semakin sering memberikan pelatihan maka etos kerja yang di lakukan pegawai atau karyawan saat bekerja juga tinggi ataupun sebaliknya. Pegawai yang sering diikut sertakan dalam sebuah pelatihan maka dia akan bisa menerapkan apa yang dia dapatkan dalam pelatihan di pekerjaannya, maka dari itu pegawai tersebut bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik alhasil atasan yang melihat tersebut menilai bahwa etos kerja pegawai tersebut bagus. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama diterima, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Aulia, 2011) dan (Suprayitno, 2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada etos kerja.

Dari hasil analisis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos

kerja, yang dimana pegawai atau karyawan tersebut ketika memiliki sebuah motivasi yang tinggi maka dalam bekerja akan melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik namun apabila motivasi yang didapatkan karyawan atau pegawai kurang maka etos kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan rendah dan pada akhirnya hal itu akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, hal ini sejalan dengan penelitian milik (Takwim, 2012) dan (Iksal, 2020) yang membuktikan bahwa pengaruh motivasi terhadap etos kerja karyawan.

## **PENUTUPAN**

### **Kesimpulan**

Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pada karyawan UPT Puskemas Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan nilai *Standardized Coefficient Beta* yang menunjukkan angka positif sebesar 0,369. Artinya jika semakin tinggi intensitas pelatihan kerja yang dilakukan maka etos kerja yang akan dihasilkan semakin tinggi dan bagus karena etos kerja adalah bagian yang tidak terlihat namun penting untuk meningkatkan kredibilitas instansi. Motivasi kerja signifikan terhadap etos kerja pada karyawan di UPT Puskemas Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,008 > 0,05$  dan nilai *Standardized Coefficient Beta* yang menunjukkan angka positif sebesar 0,321. Dengan penjelasan jika pemberian motivasi kerja kepada karyawan semakin tinggi maka pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin baik karena motivasi mempengaruhi etos kerjanya.

### **Saran**

Dalam penelitian ini perlu diperhatikan bahwa terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, keterbatasan penelitian ini yaitu jawaban responden bisa saja biasa karena menilai dirinya terlalu tinggi tetapi tidak mengurangi fealitan data yang ada. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk bisa menggunakan variabel-variabel lain. Seperti variabel reward dan motivasi yang memiliki pengaruh terhadap etos kerja. Penggunaan variabel lain yang disarankan tersbut diharapkan dapat meningkatkan persentase tingkat pengaruh terhadap etos kerja, bagi instansi yang bersangkutan diharapkan supaya dapat meningkatkan pelatihan untuk pegawai atau karyawan di lingkungannya, agar *skill* mereka dalam bekerja semakin bagus dan baik. Pengalam kerja yang didapatkan melalui pelatihan juga penting untuk nantinya mendaptkan *intensif* untuk pegawainya, terkadang motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai untuk selalu beekrja dengan baik juga penting dan perlu karena motivasi inilah yang juga nanti mengoptimalkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Rachman, S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Agusta, L., & Sutanto, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Andhini, N. F. (2017). Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Bri

- Syariah Kc Madiun. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Arisanti, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek. *Jurnal TAMBORA*, 3(1), 32–38. <https://doi.org/10.36761/jt.v3i1.182>
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sucofindo (Persero) Surabaya Daniel Arfan Aruan *Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. 1.*
- Aulia, A. (2011). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insan terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah Bukopin cabang melawai. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4531/1/100556-AhmadAulia-Fsh.Pdf>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Herlina, E., & Sedjati, R. S. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1)..
- Herdiyati, D., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka The Effect of Training on ex IMW Entrepreneurial Competence at Kabupaten Majalengka Purna Korea Selatan yang pernah. 1, 278–284.
- Heriyanti, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Departemen Warehouse PT. Mulia Boga Raya. *Repository Pelita Bangsa*.
- Iksal, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bmt Mbs Syariah Jiwan Kab. Madiun. 21(1), 1–9.
- Lestari, A. I. P. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 110, Issue 9).
- Lumintang, A. R. M. I. T. G. G. (2020). Kinerja Anggota Biro Sdm Polda Sulawesi Tenggara Training , Organizational Culture and Work Ethics Influence the Performance of Southeast Sulawesi Regional Police Hr Members. 8(3), 271–277.
- Markoni, & Fauzan. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, Sh Bengkulu. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 4(2), 56–60.
- Massora, Agustina, (2018). pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kementerian pariwisata. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata*, 06(2), 60–72.
- Permitasari, A. V. (2019). Pengaruh

- Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. 4, 1–22.
- pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. September. <https://doi.org/10.31219/osf.io/rcp2g>
- Putri Wulandani. (2018). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi. *Media Studi Ekonomi*, 21(1), 1–9.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38-45..
- Rahmad. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh. IV*, 37–53.
- Ramadanti, T. (2020). Syari ' Ah Economics Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar Banten (Bjb) Syariah Kcp Ciamis Syari ' ah *Economics*. 4(1), 53–72.
- Rismayanti, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Pilar Adhi Pratama. 6(9), 1689–1699.
- Setiyawan. (2013). pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja umkm. 53(9), 1689–1699.
- Sofiana, A. F. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor .... *Skripsi*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3554/>
- Sri Hastuti, Andi Sularso, S. K. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Probolinggo. *Jeam*, XII(1), 80–103.
- Sukhidin. (2007). Hubungan Konflik Kerja..., Sukhidin, Fakultas Psikologi UMP, 2017. 9–38.
- Suprayitno, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1), 409–417. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/5569>
- Takwim, R. I. I. M. (2012). Pengaruh Konflik Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Image*, 1(1), 84–95. <https://doi.org/10.17509/image.v1i1.2324>
- Tarigan, Y. K. (2019). Hubungan Pelatihan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja Di Kalangan Dosen – Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Skripsi. Fakultas*

*Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019.*

Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).