

**PENGARUH ETOS KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SERTA LINGKUNGAN KERJA CV SUMBER LISTRIK ELEKTRONIK DI
KEDIRI DALAM MENGHADAPI COVID-19 SERTA UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

TRIFENA ELAINE CAESARYN

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Email:

trifenaelainecaesaryn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Ethic, Human Resource Development and Work Environment of CV Sumber Listrik Elektronik in Kediri in facing Covid-19 and to increase Employee Performance. The research method used is qualitative research methods. The population that will be used as a research is shop owners, employees and consumers.

Keywords: Work Ethic, Human Resource Development, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja CV Sumber Listrik Elektronik di Kediri dalam menghadapi Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kualitatif. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Pemilik Toko, Karyawan dan Konsumen.

Kata kunci : Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembangunan manusia, tanpa pendidikan yang baik kemudian SDM (Sumber Daya Manusia) yang dihasilkan pun tidak akan mempunyai kualitas yang tinggi, pendidikan yang tinggi selain mempunyai tujuan yang baik untuk meningkatkan SDA juga sangat penting dalam kemajuan suatu Negara. Bisa kita lihat contohnya adalah negara-negara yang maju di dunia ini mempunyai SDA yang tinggi seperti Amerika, China, Jepang, Rusia dan negara-negara maju lainnya seperti yang ada di Benua Eropa yang mana majunya suatu negara berbanding lurus dengan SDAnya yang maju. Pentingnya SDA juga akan sangat terlihat mencolok atau sangat terlihat jika kita melihat Negara Jepang. Jepang merupakan satu dari sekian banyak Negara maju di dunia ini yang keberadaanya tidak perlu kita pertanyakan lagi. Jepang dapat pula kita jadikan contoh dimana Negara Jepang ini tidak memiliki SDA (Sumber Daya Alam) yang memadai dan hampir semua kebutuhan akan Sumber Daya Alamnya seperti : gas, minyak, batu bara, logam-logam seperti timah, nikel, besi, baja, aluminium dan lain sebagainya. Bisa dikatakan sangat sedikit sehingga mereka sangat bergantung pada Impor dari negara-negara lain yang kaya akan Sumber Daya Alamnya. Setelah mengimpor mereka menerapkan system yang sekarang kita ikuti yaitu KITE (Kemudahan Impor Tujuan Ekspor) jadi Jepang mengambil SDA (Sumber Daya Alam) dari Negara-Negara yang kaya akan SDA lalu mereka mengelolanya kembali dimana dapat kita ibaratkan mereka mengimpor produk mentah lalu menjual kembali secara ekspor dengan produk jadi berkualitas tinggi yang mana nilai jualnya telah sangat meningkat.

Selain itu akan pentingnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas atau dapat juga kita lihat pada beberapa Perusahaan-Perusahaan yang maju atau perusahaan-perusahaan yang sudah memiliki Nama baik kancah domestik maupun di kancah *International* dalam hal ini bisa kita lihat ;

Pada perusahaan makanan siap saji: McDonalds, Coca - cola, KFC dan sebagainya. Pada perusahaan transportasi : Meratus , Spill, Tanto, Temas dan sebagainya. Pada perusahaan rokok: Gudang Garam, Djarum, Marlboro dan sebagainya. Pada perusahaan makanan kemasan: Ciki, Cheetos, Chitato dan sebagainya. Pada perusahaan makanan kemasan yang membutuhkan waktu singkat: Indomie, Mie Sedap, Sarimi dan sebagainya, sedangkan pada perusahaan elektronik dapat kita jumpai seperti pada: Samsung, LG, Panasonic, Microsoft, Sony. Dari semua hal ini dapat kita tarik satu kesimpulan yang pasti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dapat menunjang majunya suatu Negara ataupun majunya suatu perusahaan, tentu ada faktor-faktor lain selain Sumber Daya Manusia yaitu seperti faktor Kepemimpinan, tekad, keuletan, kreatifitas, kegigihan, *management* baik pemasaran maupun *management* Sumber Daya Manusia tentang seseorang atau sifat seseorang atau karakternya ini lebih cocok di bagian apa.

Berangkat dari sini maka Sumber Listrik kediri mulai menyeleksi setiap menerima pegawai, setelah itu mereka akan memberikan materi ketika menerima karyawan-karyawati, sebelumnya mereka akan mulai mengenalkan akan *Company Profile*, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, kedisiplinan dan pengenalan akan karakter konsumen yang beraneka ragam sehingga mereka

tidak akan terkejut atau kaget dengan bervariasinya karakter setiap calon konsumen sehingga bisa menjadi konsumen yang loyal. Karena bersumber dari hal kecil dulu inilah maka kita akan bisa menjadi "SUMBER" atau "PUSAT" seperti kata-kata yang selalu penulis ingat yang diucapkan oleh Ibu Endang Astutik, Bapak Tony Siedharta serta penerus Sumber Listrik Group Bapak Donny Siedharta dan Ibu Elvin Sintawati Siedharta. Dimana dalam hal ini Sumber Listrik Kediri dapat melewati berbagai macam kesulitan serta selalu dapat meningkatkan pendapatan perusahaannya dari berbagai macam kesulitan mulai dari upah buruh yang selalu naik, tingkat persaingan yang selalu sengit dan lebih sulit setiap waktu, masalah karyawan, masalah kenaikan harga barang dan stok yang kadang tidak ada atau kosong dari pabrik, masalah transportasi dan bahkan sampai dengan masalah yang sangat pelik atau berat sekalipun seperti pada saat Covid-19 saat inipun Sumber Listrik tetap bisa berdiri tegak dan tetap bisa meningkatkan pendapatan YOY (*Year on Year*) atau kenaikan pendapatan yang bisa kita ukur dalam setiap tahunnya dibandingkan tahun sebelumnya.

Rumusan Masalah

1. Seberapa efektif pengaruh Etos Kerja pada perusahaan dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan?
2. Seberapa efektif pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan?
3. Seberapa efektif pengaruh Lingkungan Kerja dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan?

4. Seberapa efektif secara simultan pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Lingkungan kerja dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa efektif pengaruh Etos Kerja dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa efektif pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa efektif pengaruh Lingkungan Kerja dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui seberapa efektif secara simultan pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Lingkungan Kerja dalam menghadapi persaingan Covid-19 serta untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

Manfaat Penelitian

1. Untuk Perusahaan
Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan pihak perusahaan dalam Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Alam dan Lingkungan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada CV Sumber Listrik Kediri dan dapat berkontribusi pada pengembangan teori terkait.
2. Untuk Penulis
Untuk penulis hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk syarat kelulusan sarjana. Lalu sebagai ilmu dan mata kuliah terkhusus

untuk berkaitan dengan Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Lingkungan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

3. Untuk Penelitian Lanjutan

Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian dapat digunakan untuk bahan pustaka serta menambah wawasan pembaca dan menjadi referensi yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Dalam buku beliau yang judulnya “ Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi ” beliau memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan / definisi kinerja / *performance* yang bisa didefinisikan dari seseorang / kelompok orang didalam organisasi melalui metode kualitatif dan melalui metode kuantitatif. Masing-masing memiliki kekuatannya sendiri, tanggung jawab dan semua bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan etika ataupun moral. (Moeheriono : 2010)

Faktor dalam Kinerja Karyawan

1. Kuantitas Kerja

Kinerja karyawan dapat kita lihat dari perspektif pekerjaan. Kuncinya adalah seberapa banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu yang paling efektif serta efisien. Selain itu kita dapat mengetahui berapa besar pekerjaan yang dapat diselesaikan atau berapa besar nilai / tujuan yang dapat digapai suatu tujuan. Dan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengukur produktivitas SDM (Sumber Daya Manusia) anda.

2. Kualitas Kerja

Selain banyaknya pekerjaan didapatkan dan diselesaikan dan

banyaknya tujuan yang dicapai, kualitas pekerjaan seseorang juga menjadi salah satu indikator penting dari kinerja seseorang. Kualitas disebutkan ini adalah karya yang nyata dan dapat memuaskan pekerjaan. Kualitas yang ini berbanding lurus dengan proses di mana karyawan melakukan pekerjaannya, didukung dengan memberikan arahan jelas yang dari pemimpin dalam pekerjaan yang didelegasikan.

3. Pengetahuan Pekerjaan

Bagi karyawan, pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk kinerja mereka di tempat pekerjaan. Karyawan dapat mempelajari pengetahuan profesional berdasarkan pendidikan dan pengetahuan yang diberi oleh perusahaan melalui pelatihan atau *platform* digital untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Keterampilan adalah sesuatu yang perlu juga diperhatikan. Ketika merekrut orang untuk perusahaan, jangan lupa pastikan untuk mempekerjakan orang yang memiliki keterampilan untuk posisi yang dibutuhkan.

4. Perencanaan

Rencana merupakan dokumen dasar yang bisa digunakan bagi karyawan dan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pada periode berikutnya. Mengapa ini penting?. Karena tidak ada rencana awal tahun kerja, sulit bagi karyawan dan perusahaan untuk mengukur penyelesaian pekerjaan. Rencana tersebut juga bisa digunakan untuk mengukur Kinerja karyawan. Selain itu, rencana tersebut tidak hanya digunakan untuk penggunaan profesionalitas. Tapi dapat digunakan untuk referensi pribadi seseorang yang menggunakan rencana pengembangan pribadi

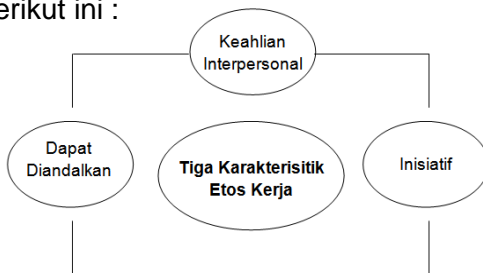
serta menetapkan tujuan pribadi. Hal ini penting untuk mengukur kemajuan yang dibuat oleh SDM (Sumber Daya Manusia). Dan itu menjadi data departemen *Human Resources Department* atau Departemen Sumber Daya Manusia, digunakan untuk mengevaluasi kinerja masing – masing perusahaan dan sistem pendidikan. Dan personel lainnya.

Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja Pandangan dari Sinamo (2011:26) tentang etika kerja dalam bukunya yang berjudul “Delapan Etos Kerja Profesional” adalah sejumlah perilaku positif yang berakar pada keyakinan, disertai dengan skala penuh untuk menyertai paradigma kerja.

Tiga karakteristik Etos Kerja

Untuk mewujudkan suatu etos kerja karyawan yang saling bersinergi, dapat dijabarkan dalam skema berikut ini :



Sumber : Sinamo, 2011

Gambar 2.1 Tiga Karakteristik Etos Kerja

Tiga ciri terciptanya etos kerja kolaboratif dapat diilustrasikan pada gambar, sebagai berikut:

1) Keterampilan interpersonal

Keterampilan karyawan berhubungan dengan hubungan karyawan dengan karyawan lain di lingkungan kerja mereka. Kemampuan interpersonal termasuk karakteristik kepribadian yang dapat mempromosikan pendidikan hubungan interpersonal yang baik dan berkontribusi untuk bekerja.

2) Inisiatif

Perilaku positif karyawan dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan pekerjaannya daripada langsung merasa kagum dengan pekerjaannya yang sederhana. Kualitas karyawan seperti itu bisa dikatakan cerdas, produktif, antusias dan pekerja keras.

3) Dapat diandalkan

Perilaku yang dapat diandalkan dari karyawan terkait langsung. Dan berharap memperoleh kinerja yang memuaskan sesuai dengan tugas yang diharapkan perusahaan.

Setiap karyawan harus mempunyai etos kerja profesional yang tinggi, dikarenakan perusahaan benar-benar butuh pekerja keras serta masukan tinggi oleh setiap karyawan, jika bukan perusahaan yang dapat berkembang. Oleh karena itu, etika profesional atau etika kerja adalah sesuatu yang perlu dilakukan oleh setiap karyawan. Tujuan dari itu adalah untuk mendapatkan hak praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang membutuhkan etika profesional yang tinggi, terutama kerja keras dan pengabdian pada penyelesaian pekerjaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian Pengembangan Personel menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88), pengembangan sumber daya manusia yaitu proses menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Demikian pula, keterampilan meningkatkan produktivitas melalui pembelajaran, pelatihan dan pengembangan,

organisasi, kepemimpinan dan manajemen pengetahuan sebagai peningkatan kinerja.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan menerapkan strategi pengembangan ini untuk sumber daya manusia, mereka sebenarnya menawarkan pengembangan dan pengembangan keterampilan. Selain itu, departmen Sumber Daya Manusia loyalitas di tempat kerja. Untuk penjelasan lebih detail, bisa merujuk ke uraian di bawah ini yang menguraikan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Penghargaan Karyawan

Penghargaan karyawan dapat diartikan sebagai apresiasi atau prestasi karyawan. Ada banyak jenis *reward* seperti : kenaikan gaji, hadiah (contohnya mobil, motor) atau hadiah lainnya. Tujuan pemberian penghargaan adalah untuk memotivasi karyawan lainnya. Diharapkan dengan banyaknya karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perkembangan perusahaan. Contoh adalah kemampuan presentasi yang sangat baik, sehingga perusahaan lain dapat dengan mudah berkolaborasi ketika melihat presentasi yang sangat baik dari salah satu karyawannya.

2. Program Pelatihan

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya yang dapat diterapkan dalam rencana pelatihan organisasi adalah dengan melaksanakan rencana pelatihan, dan karyawan perusahaan harus mengikuti rencana tersebut. Jenis yang berbeda juga disediakan dalam program pelatihan ini. Misalnya, pelatihan kemampuan, pelatihan ulang, pelatihan kreativitas, pelatihan multifungsi, dan pelatihan tim. Lakukan pelatihan keterampilan untuk mengajarkan

pengembangan keterampilan. Selain itu, terdapat pelatihan kreativitas yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan perusahaan. Dengan cara ini kreativitas tersebut dapat dikembangkan dan ditingkatkan di masa depan. Kelompok belajar menerima pelatihan kerja tim.

3. Menuangkan Ide

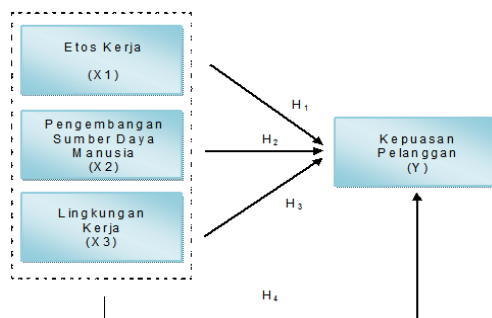
Strategi pertama adalah menawarkan setiap karyawan kesempatan untuk berbagi ide. Tempat mewujudkan ide, sebagai desain produk perusahaan masa depan. Karena itu perlu mendengarkan ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan dan mempertimbangkannya bila perlu. Jika nantinya perusahaan menyetujui satu atau lebih ide, maka akan memberik barang atau layanan baru yang khas dan terlihat lebih menarik. Dari segi bisnis yang berpotensi menghasilkan lebih banyak keuntungan. Diperkirakan oleh karyawan yang menghasilkan ide akan membuat mereka merasa dihargai. Pembeli memiliki banyak variasi pilihan untuk produk atau layanan. Ini adalah strategi baik untuk semua orang.

Lingkungan Kerja

Menurut Supardi (2003: 37), lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik dari tempat kerja, yang dapat membuat orang merasa bahagia, aman, dan tenang, sehingga member kesan pada orang rumah, kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam kualitas karyawan. Jika Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat dipastikan, perwujudan yang dihasilkan maksimal. Apabila lingkungan kerja enak, maka dapat dipastikan kinerja yang didapat akan maksimal. Wahyudi (2006) berpendapat bahwa lingkungan kerja mengelilingi semua karyawan, dan

mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan tugas. Lingkungan kerja ialah faktor eksternal seseorang, baik secara fisik maupun non-fisik. Dalam sebuah organisasi didapat hubungan yang baik antara pekerjaan dan lingkungan kerja, yang berkaitan dengan produktivitas organisasi. Faktor fisik, kimiawi, fisiologis, biologis, psikologis serta sosial ekonomi mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja yang berkaitan dengan keterampilan manusia dan efisiensi kerja. Menurut Alex (2004:66) lingkungan merupakan bagian yang penting dalam hidup manusia. Kehidupan manusia tidak lepas dari lingkungan yang sehat, sehingga manusia dapat bekerja dengan cara yang sehat dan penuh semangat. Di luar perusahaan, tetapi berdampak pada tumbuh kembang.

Kerangka Konseptual



X1 Etos Kerja disini ditekankan pada kerja keras dan ketekunan yang tinggi demi mendapatkan hasil semaksimal mungkin yaitu kerja dan pantang menyerah demi kemajuan perusahaan, karena jika perusahaan ini tumbuh maka karyawan juga akan mendapatkan keuntungan juga di dalamnya dalam artian sistem timbal balik.

X2 Pengembangan Sumber Daya Manusia : Tujuannya adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan karyawan, serta kemampuan

mereka untuk berkembang melalui pelatihan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan serta pengetahuan.

X3 Lingkungan kerja: yang dimaksud disini lingkungan nyaman, kekeluargaan serasa bagi rumah/lingkungan dan tempat tinggal yang menyenangkan hingga karyawan merasa *enjoy* serta nyaman sehingga merasakan bahwa perusahaan ini adalah rumah bersama yang harus dijaga dan dikembangkan.

Y Kinerja Karyawan: tugas dan tanggung jawab masing - masing, demi mencapai tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum juga sesuai dengan moral ataupun etika. Dan dihasilkan dari suatu kinerja dapat diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian teori dan model penelitian, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ :Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ :Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄ :Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

JENIS PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif, ialah penelitian deskriptif serta cenderung menggunakan metode analisis induktif Menurut Sugiyono (Sugiyono,2012:6). Fokus penelitian

adalah untuk mengukur dan menganalisis hubungan kausal kuantitatif dari masing-masing variabel. Desain penelitian ini semacam deskriptif dan menyebabkan penelitian, yaitu penjelasan, peneliti memeriksa tes hipotesis dan efek variabel independen pada variabel dependen, yaitu, etika, pengembangan personel, lingkungan kerja dan pekerjaan. Metode pengumpulan data mengingat metode survey melalui kuesioner terstruktur, dengan tujuan memperoleh informasi yang lebih rinci.

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan peneletian selama 90 hari (tiga bulan) yang dilaksanakan dengan teknik pengumpulan data melalui pengumpulan data melalui Kuesioner.

Uji Validitas

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.809	.926	.746	.926	.962
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.809	1	.749	.730	.749	.889
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.926	.749	1	.614	1.000	.926
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.746	.730	.614	1	.614	.843
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.926	.749	1.000	.614	1	.926
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.962	.889	.926	.843	.926	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.491	.791	.612	.739	.883
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.491	1	.712	.690	.564	.823
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.791	.712	1	.599	.793	.912
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.612	.690	.599	1	.452	.817
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.739	.564	.793	.452	1	.820
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.012		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.853	.823	.912	.817	.820	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.503	.513	.783	.579	.804
	Sig. (2-tailed)		.005	.004	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.503	1	.569	.685	.614	.838
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.513	.569	1	.498	.611	.798
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.783	.685	.498	1	.538	.841
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.579	.614	.611	.538	1	.811
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.804	.838	.798	.841	.811	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.921	.793	.573	.395	.843
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.921	1	.709	.622	.429	.848
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.793	.709	1	.722	.498	.871
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.573	.622	.722	1	.738	.885
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.395	.429	.498	.738	1	.763
	Sig. (2-tailed)	.031	.018	.005	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.843	.848	.871	.885	.763	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil observasi pada rTabel diperoleh nilai sampel (N) = 30 sebesar 0,3610. Oleh karena itu, hasil verifikasi menunjukkan bahwa semua alat dimulai dengan variabel Etos Kerja (x1) terdiri dari x1.1; x1.2; x1.3; x1.4; x1.5, Pengembangan Sumber Daya Manusia (x2) terdiri dari x2.1; x2.2; x2.3; x2.4; x2.5, Lingkungan Kerja (x3) terdiri dari x3.1; x3.2; x3.3; x3.4; x3.5, semua n menghasilkan nilai (rHitung) > daripada rTabel. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (y) terdiri dari y1; y2; y3; y4; y5 semua memiliki nilai rHitung > daripada rTabel. Disimpulkan bahwa semua metode dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel X1 (Etos Kerja)		Variabel X2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5	.895	5
Variabel X3 (Lingkungan Kerja)		Variabel Y (Kinerja Karyawan)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5	.889	5

Dari hasil uji reabilitas didapatkan nilai dari hasil variabel x1; x2; x3 serta y didapatkan nilai alpha cronbach > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa semua metode tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji variabel interferensi / residual berdistribusi normal (Ghozali, 2005). Dengan cara menguji sampel *One - Sample Kolmogorov - Smirnov* menggunakan aturan keputusan. Jika secara signifikan > dari $\alpha = 0,05$

maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80789835
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.202
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan signifikansi uji normalitas sebesar 0,174 dan hasilnya melebihi taraf signifikansi 0,05 dan disimpulkan bahwa uji normalitas ini berdistribusi normal.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.707	1.681		1.016	.319		
	Total_X1	.288	.255	.293	1.130	.269	.078	12.784
	Total_X2	.283	.310	.280	.913	.370	.056	17.842
	Total_X3	.366	.145	.393	2.520	.018	.217	4.606

a. Dependent Variable: Total_Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.651	.898		2.950	.007
	Total_X1	-.231	.136	-1.008	-1.693	.102
	Total_X2	.059	.166	.252	.359	.723
	Total_X3	.078	.078	.358	1.001	.326

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan uji gletser hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X1 menunjukkan sebesar 0,102 ; X2 menunjukkan sebesar 0,723 ; X3 menunjukkan sebesar 0.326 dari nilai standart signifikansi 0.05 sehingga dimpulkan bahwa

tidak ada masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.847	.853	1.697

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil tabel diketahui nilai DW sebesar 1,697, dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 0,05 / 5 % dengan jumlah sampel 30 dan jumlah variabel independent 3 ($K=3$) = 3,30 sehingga didapatkan hasil dU dari tabel $r = 1,650$. Nilai $DW >$ dari batas dU dan DW kurang dari $(4-Du) = 4 - 1,650 = 2,35$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.072	3	39.691	54.519	.000 ^a
	Residual	18.928	26	.728		
	Total	138.000	29			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.707	1.681		1.016	.319
	Total_X1	.288	.255	.293	1.130	.269
	Total_X2	.283	.310	.280	.913	.370
	Total_X3	.366	.145	.393	2.520	.018

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel diatas menunjukkan nilai thitung variabel x1(Etos Kerja) sebesar 1,130 ; x2(Pengembangan Sumber Daya Manusia) sebesar 0,913 ; x3(Lingkungan Kerja) sebesar 2,520.

Koefisien Determenasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.847	.853

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863. Artinya pengaruh variabel Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan 86,3% sedangkan 13,7% berasal dari luar variabel.

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis hasil dari penelitian data yang dilakukan pada CV Sumber Listrik dengan jumlah responden 30 orang karyawan melalui Kuesioner bahwa :

1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian variabel etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya 0,174 dan hasilnya melebihi taraf signifikansi 0,05. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan "Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan". Responden yang memiliki etos kerja tinggi karena kepuasan kerja yang dilakukannya dan memiliki prinsip tidak membuang waktu luang akan meningkatkan produktivitas, misalnya karyawan akan berusaha menggunakan keterampilan, meningkatkan kualitas, semangat kerja, mengembangkan keterampilan profesional, meningkatkan kualitas dan efisiensi. Dalam dunia kerja, ketika seorang karyawan memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil pekerjaannya, maka etos kerja juga akan meningkat. Etos kerja juga akan meningkat secara langsung. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat etos kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat etos kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, ternyata terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan menunjukkan bahwa secara uji t diketahui hasil pengujian signifikansi bahwa terdapat nilai t_{hitung} sebesar 0,913. Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berfungsi dengan baik apabila organisasi atau instansi tersebut memiliki kapasitas sumber daya manusia yang baik.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ternyata terdapat pengaruh signifikan. Dan menunjukkan bahwa secara uji t diketahui hasil pengujian signifikansi bahwa terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,520. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Etos kerja, Pengembangan sumber daya manusia serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh F_{hitung} 54.519, artinya secara simultan Etos kerja, Pengembangan sumber daya manusia serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Etos kerja, Pengembangan sumber daya manusia serta Lingkungan kerja maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, hipotesis dan pembahasan yang

dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui seberapa efektif secara simultan pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

CV Sumber Listrik merupakan perusahaan besar yang dibesarkan oleh 2 Generasi yang akan terus berkembang karena memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang bagus, Manajemen Pemasaran yang bagus, Lingkungan Kerja yang nyaman dan kekeluargaan berbekal prinsip Gotong Royong sehingga karyawan akan memberikan segenap jiwanya untuk memajukan perusahaan dan perusahaan pun juga akan melakukan yang terbaik bagi karyawannya karena karyawan yang baik dan loyal adalah prinsip utama sebuah perusahaan, oleh karena itu CV Sumber Listrik selalu memberikan *feedback* kepada karyawan-karyawannya. Dan merupakan perusahaan keluarga yang dikelola secara profesional, ketika ada keluarga yang baru masuk harus memulai dari bawah terlebih dahulu sebelum menjadi pemimpin sehingga bos dapat memahami kesulitan anak-anaknya dan dapat menjadi sosok leader yg baik karena mengerti kesulitan anak-anaknya. Berbekal prinsip jika kita memulai dari bawah maka kita akan bisa mengerti kesulitan anak-anaknya dan tidak menjadi arogan.

SARAN

Agar CV Sumber Listrik dapat terus menjaga dan mempertahankan semua hal-hal positif ini baik

sekarang maupun kedepannya dan tidak mengurangi kualitas dari pelayanannya yang dirasa sudah sangat baik menurut pelanggan dan semoga CV Sumber Listrik dapat terus meningkatkan kemampuannya sesuai dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Ujang Wawan Sam. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship 9 (2) Juni: 136-157.
- Aloysius, Adityo. 2009. "Pengaruh Pendidikan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan". Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Hakim, Abdul, Anwar Hadipapo. 2015. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia. Jurnal EKOBIS 16 (1) Januari: 1-11.
- Heminingsih, Anik. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan 5(1) Maret: 22-37
- K. Phillip, & K.L. Keller. (2012). Manajemen Pemasaran Jilid 1 dan 2, edisi ketiga belas, Terjemahan Bob Sabran, MM. Jakarta: Erlangga.
- K. Philip, & K.L. Keller, (2016). Marketing Managemen, 15th Edition, Indonesia: Pearson Education, Inc.
- K. Philip, & G. Armstrong. (2016). Principle of Marketing (16th ed). North Carolina: Pearson Education Limited.
- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16 (1) Juni: 219-231.
- Naibaho, Hastuti, Firmanto Adi, Veryco dan Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. Jurnal Manajemen Pemasaran 5 (1) April: 22-26
- Novianto, Dwi dan Tri Yunianti. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen 4 (6) Juni: 1-16.
- Prayitno, Dian Hadri. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Bisnis 8 (1) Juni: 1- 7.
- Rivai, Veithzal, 2005. Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi 1. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sinamo, Jansen, 2005. 8 Etos Kerja Profesional navigator anda menuju sukses, Cetakan Kelima, Jakarta ; Oktober, 2005
- Wulandary, Rifka. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, eJournal Administrasi Bisnis 5 (1) Juni: 150-164.
- Wuwungan, Rona Yulia, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal EMBA 5 (2) Juni: 298-307.