

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI
MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT. DONG YOUNG TRESS
INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Disusun Oleh :

NOVI RASISCASARI

NIM. 1721100045

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI
MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TRESS
INDONESIA**

Diajukan Oleh:

NOVI RASISCASARI

NIM. 1721100045

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal 26 Juli 2021

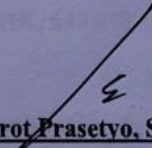
Pembimbing Utama



Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si

NIK. 690 498 200

Pembimbing Pendamping

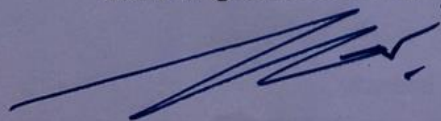


Jarot Prasetyo, S.E., M.Si

NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

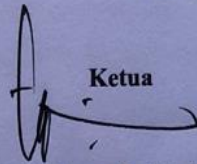
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI
MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TRESS
INDONESIA**

**Diajukan Oleh:
NOVI RASISCASARI
NIM. 1721100045**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widyadharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Tanggal 26 Juli 2021.....

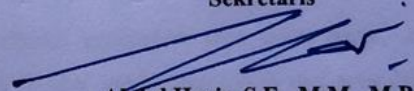


Ketua

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

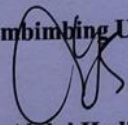
Sekretaris



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

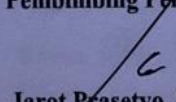
Pembimbing Utama



Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si

NIK. 690 498 200

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si

NIK. 690 301 251



Diajukan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690 208 290

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NOVI RASISCASARI

NIM : 1721100045

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TRESS INDONESIA" adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 26 Juli2021



Novi Rasiscasari

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis Persembahkan Skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Orangtua saya, Bapak Ratno Widodo dan Ibu Siswanti terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.
2. Nenek saya yang telah memberikan semangat dan nasihat yang tulus untuk saya.
3. Adikku Wening Octavia yang telah membantu dan memberi semangat untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabatku Cindy, Tiara, Sandra, Ana, Heni yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang sangat luar biasa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi khususnya di Program Studi Manajemen Angkatan 2017.
6. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dong Young Tress yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
8. Pihak-pihak terkait lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

(HR. Thabrani)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”

(Q.S Al Insyirah : 6-7)

“Keberhasilan tidak diukur dengan apa yang kita raih. Akan tetapi kegagalan yang kita hadapi, dan keberanian dapat membuat kita tetap berjuang melawan rintangan yang datang bertubi-tubi.

(Schimmel)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan dan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Etos Kerja Melalui Mediasi Kemampuan Intelektual Di PT. Dong Young Tress Indonesia”** dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat, yang kita nantikan syafa'atnya di hari kiamat kelak dan semoga kita diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman ataupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang dikaruniakan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
2. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Dr. Sutrisno Badri, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Jarot Prasetyo, S.E., M.Si, selaku Pembimbing Akademik sekaligus pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
8. Kepala HRD PT Dong Young Tress Indonesia yang telah memberikan izin dan informasi terkait penelitian yang saya lakukan di PT Dong Young Tress Indonesia.
9. Karyawan PT Dong Young Tress Indonesia yang telah membantu mengisi kuisioner.
10. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan dan bimbingannya. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Klaten, 26 Juli 2021

Penulis

Novi Rasiscasari

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Persembahan	v
Motto.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Alasan Pemilihan Judul.....	6
1.3. Penegasan Judul	8
1.4. Keaslian Penelitian.....	10
1.5. Rumusan Masalah.....	11
1.6. Tujuan Penelitian	11
1.7. Manfaat Penelitian	12
1.8. Sistematika Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2. Pelatihan Kerja.....	22

2.3. Kemampuan Intelektual	33
2.4. Etos Kerja.....	41
2.5. Kajian Penelitian Terdahulu	51
2.6. Kerangka Berpikir.....	52
2.7. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
3.2. Bahan atau Materi Penelitian	59
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	61
3.5. Sumber Data Penelitian.....	62
3.6. Alat Penelitian.....	62
3.7. Skala Pengukuran.....	64
3.8. Variabel Penelitian.....	65
3.9. Jalannya Penelitian.....	66
3.10. Teknik Analisis Data	68
3.11. Metode Analisis Data	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1. Analisis Karakteristik Responden.....	75
4.2. Analisis Data.....	78
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	98
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	61
Tabel 3.2 Skala Penelitian.....	64
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-kisi Angket	65
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	77
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4.8 Hasil Jalur Model I (Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan intelektual).....	82
Tabel 4.9 Kemampuan Variabel X mempengaruhi variabel Z (R^2).....	83
Tabel 4.10 Hasil Jalur Model II (Pengaruh X dan Z terhadap Y).....	83
Tabel 4.11 Kemampuan Variabel X dan Y Mempengaruhi Variabel Y (R^2) ...	84
Tabel 4.12 Hasil Uji T Model I.....	87
Tabel 4.13 Hasil Uji T Model II	88
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konsep Pemikiran.....	53
Gambar 3.1 Proses Produksi di PT Dong Young Tress Indonesia	57
Gambar 3.2 Tahapan Penelitian	67
Gambar 3.3 Model Struktur Analisis Jalur	71
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2. Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Tabulasi Data
- Lampiran 5. Hasil Analisis Karakteristik Responden
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Hasil Analisis Jalur
- Lampiran 9. Tabel Product Moment
- Lampiran 10. Distribusi r tabel

ABSTRAK

Novi Rasiscasari, 1721100045. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Etos Kerja Melalui Mediasi Kemampuan Intelektual Di PT Dong Young Tress Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap etos kerja melalui mediasi kemampuan intelektual pada karyawan PT Dong Young Tress Indonesia secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah PT Dong Young Tress Indonesia yaitu sebanyak 30 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada responden. Dan data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, dan uji mediasi, uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kemampuan intelektual adalah positif dan tidak signifikan (2) pengaruh kemampuan intelektual terhadap etos kerja adalah positif dan signifikan (3) pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap etos kerja adalah positif dan tidak signifikan (4) pengaruh pelatihan kerja terhadap etos kerja mampu memediasi oleh kemampuan intelektual. Pengaruh variabel pelatihan kerja dengan kemampuan intelektual memiliki nilai sebesar 41,7%, sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain serta variabel pelatihan kerja dipengaruhi etos kerja dan kemampuan intelektual sebesar 18,0%, sedangkan sisanya 82,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Etos Kerja dan Kemampuan Intelektual

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis pada era saat ini sangat ketat di mana setiap perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta berusaha untuk menciptakan suatu produk yang mempunyai keunggulan dan menciptakan produk yang berbeda dengan pesaing. Ditambah lagi dengan adanya pandemi covid-19 yang masih melanda Negara-negara di Dunia tak terkecuali Indonesia. Adanya persaingan karena berbagai faktor tersebut sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula etos kerja dan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kualitas SDM dapat tercermin dan di ukur dari seberapa besar tingkat etos kerja. Etos kerja. Moehariono (2014: 35), mengemukakan “etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi “. Sejalan dengan pendapat tersebut Mulyawati (2014:56), mengutarakan “etos kerja

adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok”.

Pendapat tersebut dapat ditafsirkan bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, karyawan tersebut akan sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya. Sebaliknya jika etos kerja karyawan tersebut rendah mereka akan cenderung bekerja asal-asalan dan tidak ada usaha untuk dapat berkembang.

Etos kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah pelatihan kerja. Penelitian Rahayu (2018), menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Sejalan dengan hasil tersebut penelitian Sari (2015), menunjukkan pelatihan kerja mempengaruhi tinggi dan rendahnya etos kerja. Lebih lanjut penelitian Aulia (2011) menunjukkan secara parsial pelatihan kerja mempengaruhi etos kerja karyawan. Serta penelitian Marpaung (2019) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Perusahaan yang ingin berkembang harus memiliki karyawan yang juga ingin berkembang pula. Perkembangan internal ini kemudian akan memberikan performa perusahaan yang meningkat, sehingga perusahaan

mampu mencapai target yang lebih tinggi. Peningkatan kinerja karyawan internal ini harus dibarengi dengan etos kerja yang baik pula. Etos kerja bisa diartikan sebagai semangat karyawan dalam memberikan kontribusi pada perusahaan. Semangat ini bisa didapatkan dari rasa nyaman yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki semangat atau etos tinggi akan memberikan *output* kerja yang, idealnya, lebih baik. Etos pada karyawan juga bisa muncul karena adanya pelatihan. Pelatihan kerja akan memberikan keterampilan dan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga memberikan efek stimulus untuk karyawan. Etos kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja, sehingga cara meningkatkan etos kerja harus terus digali agar benar-benar memiliki karyawan yang disiplin, tanggung jawab, taktis dan efisien, serta semangat bersaing sehat. Pada umumnya, etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Kepribadian, perilaku, dan karakter dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja.

Selain dapat mempengaruhi etos kerja pelatihan juga dapat mempengaruhi kemampuan intelektual karyawan. Robbins and Judge (2013: 67), mendefinisikan “kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental”.

Pelatihan adalah sebuah cara yang sering digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang diikuti adanya timbal balik yang dapat

menumbuhkan kemampuan intelektual karyawan. Tumbuhnya kemampuan intelektual tersebut akan menjadikan seorang karyawan menonjolkan *kemampuan* logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif yang berhubungan dengan efektivitas pekerjaannya sehingga kemampuan tersebut sangat mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja. Penelitian Rudhaliawan (2013), menunjukkan adanya pengaruh positif penelitian terhadap kemampuan karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut penelitian Muslim (2016), menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kemampuan intelektual karyawan. Lebih lanjut penelitian Trawardani dkk (2015, hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.

PT. Dong Young Tress Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi rambut palsu (*wig*). Berdiri di Kawasan Industri Piyungan dan merupakan perusahaan export-import sehingga tuntutan dalam menjaga kualitas produksi sangat ketat. Menghadapi tuntutan tersebut Perusahaan perlu memaksimalkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Karyawan harus dapat bekerja secara maksimal baik dilihat dari segi kualitas ataupun dilihat dari segi kuantitas.

Demi menjaga kinerja para karyawan agar tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya Perusahaan perlu memberikan sistem rolling pekerjaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus terhadap karyawan terutama yang berkaitan dengan keterampilan yang membutuhkan ketelitian. Hal ini perlu diperhatikan karena intensitas pelatihan kerja yang terstruktur dapat

mempengaruhi kemampuan intelektual karyawan. Selain daripada itu jenis pelatihan tertentu dapat meningkatkan etos kerja pada karyawan. Namun yang terjadi pada karyawan di PT. Dong Young Tress Indonesia berdasarkan observasi sementara ditemukan beberapa permasalahan antara lain:

1. Hambatan pelatihan; a) jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat oleh Divisi Diklat bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya; b) peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan.
2. Hambatan kemampuan intelektual; a) tekanan beban kerja yang tinggi yang menimbulkan stress kerja, b) tuntutan target kerja yang membuat karyawan harus melakukan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan, c) minimnya pengalaman dan pelatihan kerja.
3. Hambatan etos kerja; a) kurangnya motivasi kerja pada sebagian karyawan b) kurangnya tanggung jawab pada sebagian karyawan, c) kurangnya rasa percaya diri pada sebagian karyawan.

PT. Dong Young Tress Indonesia pada dasarnya perlu menjaga kualitas kerja karyawan untuk tujuan produktifitas kerja dengan memberikan pelatihan-pelatihan kerja kepada karyawan. Akan tetapi jadwal kegiatan yang tersusun terhambat oleh banyaknya target kerja yang menjadikan hambatan tersendiri dalam pelaksanaanya. Jadwal yang berubah membuat karyawan berhalangan hadir hal ini mengakibatkan keterbatasan keterampilan kerja. Selain daripada itu tekanan beban kerja yang sangat tinggi mengakibatkan

turunnya etos kerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas kerja dan menjaga produktifitas kerja perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan etos kerja. Etos kerja sangat erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter karyawan. Pelatihan kerja merupakan salah satu solusi yang dapat meningkatkan etos kerja. Dengan adanya pelatihan kerja maka kepribadian, perilaku, dan karakter karyawan akan meningkat menjadi lebih baik sehingga menumbuhkan etos kerja dalam diri karyawan. Selain daripada itu adanya pelatihan yang terstruktur juga dapat meningkatkan kemampuan intelektual karyawan. Adanya karyawan dengan kemampuan intelektual yang tinggi dan etos kerja yang tinggi akan menjaga produktifitas kerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas pokok permasalahan yang dijadikan topik dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dalam hubungannya dengan etos kerja melalui kemampuan intelektual sebagai mediasi. Berdasarkan gap permasalahan tersebut judul penelitian ini adalah **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TRESS INDONESIA”**.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Persaingan bisnis pada era saat ini sangat ketat di mana setiap perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta berusaha untuk menciptakan suatu produk yang mempunyai keunggulan dan menciptakan produk yang berbeda dengan pesaing. Ditambah lagi dengan adanya pandemi covid-19 yang masih melanda Negara-negara di Dunia tak

terkecuali Indonesia. Adanya persaingan karena berbagai faktor tersebut sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula etos kerja dan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan. Namun yang terjadi pada karyawan di PT. Dong Young Tress Indonesia berdasarkan observasi sementara ditemukan beberapa permasalahan antara lain:

1. Hambatan pelatihan.

- a. Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat oleh Divisi Diklat bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan.

2. Hambatan kemampuan intelektual.

- a. Tekanan beban kerja yang tinggi yang menimbulkan stress kerja.
- b. Tuntutan target kerja yang membuat karyawan harus melakukan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan.
- c. Minimnya pengalaman dan pelatihan kerja.

3. Hambatan etos kerja.

- a. Kurangnya motivasi kerja pada sebagian karyawan.
- b. Kurangnya tanggung jawab pada sebagian karyawan.

- c. Kurangnya rasa percaya diri pada sebagian karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan hambatan yang terjadi di PT. Dong Young Tress Indonesia di atas maka penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TRESS INDONESIA”**.

1.3 Penegasan Judul

Langkah awal dalam pemahaman judul skripsi untuk menghindari kesalahpahaman persepsi, maka perlu untuk dijelaskan beberapa kata yang ada dan menjadi judul dalam skripsi ini. Judul dalam penelitian ini **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TRESS INDONESIA”**.

Pengaruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang”. Artinya pengaruh adalah sesuatu yang bersifat abstrak yang tidak bisa dilihat tapi bisa dirasakan, dalam hal ini segala sesuatu yang berdampak karena adanya sebab akibat.

Menurut Widodo (2015: 78), “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Lebih lanjut kerja diartikan “kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan

kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah”. Sehingga secara keseluruhan Pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Terhadap menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan kata depan untuk menandai arah. Artinya bahwa terhadap adalah bentuk pasif dari menghadapkan yang dimaksudkan untuk menandakan suatu tindakan yang dilakukan dengan tidak sengaja atau sudah selesai dilakukan.

Ali (2014: 40), mengutarakan “etos kerja ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Dalam penelitian ini etos kerja merupakan pandangan terhadap kerja, yaitu pandangan bahwa bekerja tidak hanya untuk memuliakan diri atau untuk menampakkan kemanusiaannya tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh (karya produktif).

Melalui menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan menempuh dan atau melewati. Lebih lanjut Sugiyono (2017: 79) mengutarakan “variabel mediasi adalah sebuah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati”. Sehingga secara keseluruhan dapat diartikan melewati hubungan yang tidak langsung.

Robbins dan Judge (2015: 57), menyatakan bahwa “kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan

memecahkan masalah)”. Dalam hal ini dapat diartikan kemampuan intelektual ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja.

Sehingga dalam pengambilan judul skripsi **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA MELALUI MEDIASI KEMAMPUAN INTELEKTUAL DI PT DONG YOUNG TERSS INDONESIA”**, maksudnya adalah melakukan penelitian terkait pelatihan kerja dalam pengaruhnya terhadap etos kerja dengan kemampuan intelektual sebagai mediasinya.

1.4 Keaslian Penelitian

Keaslian dalam penelitian ini berdasarkan kajian terhadap penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Topik pada penelitian ini adalah pelatihan kerja dalam hubungannya dengan etos kerja melalui kemampuan intelektual sebagai mediasi. Walaupun dengan penelitian sebelumnya terdapat beberapa kesamaan dengan penelitian ini baik dilihat dari karakteristik, tema, dan kajian tetapi terdapat pula perbedaannya ditinjau dari teknik pengumpulan data, obyek penelitian, subyek penelitian, jumlah dan posisi variabel, serta teknik analisis data sehingga penelitian ini dapat dikatakan asli.

Penelitian yang pernah dilakukan Rahmi (2016), menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap etos kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang pernah dilakukan Aulia (2011), menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap peningkatan etos kerja karyawan. Senada dengan pendapat tersebut penelitian yang pernah dilakukan Risma (2020),

menunjukkan bahwa pelatihan SDM memiliki pengaruh yang positif terhadap etos kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas walaupun sudah ada penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya, akan tetapi masih terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Sehingga topik dalam penelitian ini benar-benar asli.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan, antara lain sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap etos kerja pada PT.Dong Young Tress Indonesia ?
2. Adakah pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kemampuan intelektual pada PT.Dong Young Tress Indonesia ?
3. Adakah pengaruh langsung kemampuan intelektual terhadap etos kerja pada PT.Dong Young Tress Indonesia ?
4. Adakah pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap etos kerja dengan kemampuan intelektual sebagai variabel mediasi pada PT.Dong Young Tress Indonesia?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap etos kerja pada PT.Dong Young Tress Indonesia.

2. Untuk menguji pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kemampuan intelektual pada PT.Dong Young Tress Indonesia.
3. Untuk menguji pengaruh langsung kemampuan intelektual terhadap etos kerja pada PT.Doung Young Tress Indonesia.
4. Untuk menguji pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap etos kerja dengan kemampuan intelektual sebagai mediasi pada PT.Dong Young Tress Indonesia.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapaun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.7.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, etos kerja dan kemampuan intelektual.

1.7.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan pengetahuan pada umumnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan pada khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja dalam hubungannya dengan etos kerja melalui kemampuan intelektual sebagai mediasinya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada perusahaan khususnya bagian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan sehingga prestasi, kinerja, dan produktifitas kerja karyawan dapat dipertahankan.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan renungan untuk karyawan agar selalu disiplin mengikuti pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kemampuan intelektualnya sehingga etos kerjanya meningkat.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, keaslian penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pengertian tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan penelitian hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, bahan penelitian, tempat dan waktu penelitian, alat penelitian, jalannya penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisa data dan gambaran umum.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan tentang hasil penelitian yang dilengkapi tabel memaparkan hasil pengolahan data, mengintreprestasikan penemuan secara logis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, antara lain sebagai berikut.

1. Tidak ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kemampuan Intelektual

Berdasarkan hasil Uji T dapat diketahui bahwa H_0 yang menyatakan (X) terhadap (Z) diterima. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat tabel nilai koefisien $T_{hitung} 0,968 < T_{tabel} 2,056$ dengan N 30 pada sig. = 0,05. Nilai signifikansi uji T diperoleh nilai $0,342 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Tinggi rendahnya kemampuan intelektual tidak dipengaruhi pelatihan kerja.

2. Ada pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil Uji T dapat diketahui bahwa H_a yang menyatakan (Z) terhadap (Y) diterima. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat tabel nilai koefisien $T_{hitung} 2,841 < T_{tabel} 2,056$ dengan N 30 pada sig. = 0,05. Nilai signifikansi uji T diperoleh nilai $0,008 < 0,05$. sehingga H_a diterima. Tinggi rendahnya etos kerja dipengaruhi kemampuan intelektual.

3. Tidak ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil Uji T dapat diketahui bahwa H_0 yang menyatakan (X) terhadap (Y) diterima. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat tabel nilai koefisien nilai koefisien $T_{hitung} 0,211 > T_{tabel} 2,056$ dengan N 30 pada $sig. = 0,05$. nilai signifikansi uji T diperoleh nilai $0,835 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Tinggi rendahnya etos kerja tidak dipengaruhi pelatihan kerja.

4. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Etos Kerja Melalui Kemampuan Intelektual Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan uji mediasi diperoleh nilai pengaruh tidak langsung (0,087) lebih besar dari pengaruh langsung variabel pelatihan kerja (X) terhadap etos kerja (Y) (0,036), sehingga menunjukkan bahwa kemampuan intelektual (Z) mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap etos kerja (Y). Hal ini berarti H_a yang berbunyi diduga ada pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap etos kerja melalui mediasi etos kerja diterima. Sehingga hal ini membuktikan bahwa variabel kemampuan intelektual merupakan variabel yang cukup kuat untuk memediasi variabel pelatihan kerja terhadap etos kerja.

5. Berdasarkan dari data yang diolah diketahui koefisien determinasi pada Adjusted R Square sebesar 0,417 atau (41,7%). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh hubungan pelatihan kerja (X) terhadap kemampuan intelektual (Z) dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dalam penelitian ini adalah 41,7%, sedangkan sisanya yaitu 58,3% dipengaruhi

atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Berdasarkan data yang telah diolah diketahui koefisien determinasi pada Adjusted R Square sebesar 0,180 atau (18,0%). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh hubungan pelatihan kerja (X) dan kemampuan intelektual (Z) terhadap etos kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 18,0%, sedangkan sisanya yaitu 82,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh antara kemampuan intelektual terhadap etos kerja sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan kebijakan dalam halnya bekerja, seperti memberikan latihan kerja, sikap kerja, disiplin kerja, serta tanggung jawab kerja yang dapat meningkatkan kemampuan intelektual sehingga akan berdampak baik pada produktivitas perusahaan.
2. Bagi Peneliti Lain
 - a. Peneliti lain diharapkan menambah variabel penelitian dengan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan etos kerja.

- b. Peneliti lain diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak daripada sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan perbaikan sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Keterbatasan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Pengumpulan data terbatas hanya menggunakan angket/kuesioner sehingga jawaban yang diberikan oleh sampel kemungkinan tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Bagi penelitian lebih lanjut supaya menggunakan teknik pengumpulan data yang lebih akurat daripada angket/kuesioner.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada 2 faktor variabel yang mempengaruhi etos kerja. Masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Bagi penelitian lebih lanjut diharapkan dapat menambah beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja.
3. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi Covid-19 masih berlangsung sehingga untuk sumber data sekunder, contoh: wawancara dengan karyawan, serta tinjauan kelapangan pada saat karyawan kerja tidak diperkenankan sehingga data yang dihasilkan hanya sebatas informasi dari departemen HRD-GA.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah AW. 2014. *Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan BMT Sumber Usaha*.
- Andi, Nu Graha. 2006. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Gatra Mapan Malang)*.
- Anonim. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Luar Jaringan (offline)*. Jakarta: Pusat Bahasa. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Ali, Sumanto al-Khindhi. 2014. *Bekerja sebagai Ibadah: Konsep Memberantas Kemiskinan, Kebodohan, dan Keterbelakangan Umat*. Solo: CV. Aneka.
- Ali, Mohamad. 2013. *Inovasi Pembelajaran dalam Bingkai Humanis Religius*. Surakarta: Gubuk Aksara.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arifin, HM. 2013. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ariyanto, Fendi. 2014. *Korelasi Antara Prestasi Belajar Kejuruan Dan Etos Kerja Dengan Kesiapan Kerja Di Industri Otomotif Siswa Kelas Xi TKR SMK Ma'arif 2 Gombang Kebumen Jawa Tengah*. Program Studi Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta 2014.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aulia, Ahmad. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*. Skripsi, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Buchari Alma. 2016. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia: Edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. 2014. *Methods of meta-analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings (3rd ed.)*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Intan, Raden. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Etos Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Auto 2000 Cabang Wayhalim)*.
- Kuncoro, Mudrajad (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Martha Pitta Uli. 2019. *Pengaruh Pelatihan Self-Leadership Terhadap Etos Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pemerintah RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam*.
- Melinda and Efan, Elpanso. 2020. *Pengaruh Pelatihan Sdm Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengembangan Sdm Provinsi Sumatera Selatan*. Risma, Diploma thesis, Universitas Bina Darma.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2012. *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Mulyawati, Hanny. 2014. Pengaruh Metode Latihan Keterampilan/*Drill* terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi di kelas XI IPS SMA Negeri 1 Sukatani Kabupaten Purwakarta. Skripsi Tesis Atau Disertasi (S2) Universitas Pendidikan Indonesia (online).
- Muslim, Syaeful. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Administrasi Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- Nursyamsiyah, Yusuf. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Tulungagung: Pusat Penerbitan dan Publikasi.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. Ngalm. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- R. Samosir. 2016. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Rahayu, Fujia. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya*.
- Rahmi, Mia Adella. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai*.
- Rahamdanti, Tiara. 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah Kcp Ciamis*.
- Robbins , Timothy A . Judge. 2013. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 -12/E. Book*. Jakarta: Salemba Empat
- Rokhman, Wahibur. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise
- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya dkk. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*.
- Sarwono, S. W. 2012. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suja'I. 2008. *Inovasi Pembelajaran Bahasa*. Semarang: Walisongo Press.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Afrida. 2015. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang simpang fatal palembang*. [Skripsi-online].
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membangun Etos Kerja Isla*. Jakarta : Gema Insani Pers.
- Trawardani, Isa Bharoka dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang)*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar