

PENGARUH ETOS KERJA, INSENTIF, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD MADIA JAYA SINGARAJA

NI MADE RIANITA¹; LUH DITA AYUNI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : luhditaayuni@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of work ethic, incentives, and career development on employee performance at UD Madia Jaya Singaraja. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis, classical assumption test, model goodness-of-fit test and hypothesis test (T-Test) using the SPSS Version 21.0 application for windows. The results of this study indicate that the effect of the work ethic on employee performance at UD Madia Jaya Singaraja is 0.446 and the results of testing the hypothesis with the t-test show that $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($2.091 > 1.666$). The effect of incentives on employee performance at UD Madia Jaya Singaraja was 0.359 and the results of testing the hypothesis with the t-test found that $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($2.045 > 1.666$). The effect of career development on employee performance at UD Madia Jaya Singaraja has a regression value of 0.154 units and the results of testing the hypothesis with the T-test show that $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($4.800 > 1.666$). The results of calculations from the F-test $>$ F-table, ($45.231 > 3.13$), this indicates that the work ethic, incentives and career development have a joint effect on employee performance with a significant level of $0.000 < 0.050$.

Keywords: *Work Ethic, Incentives, Career Development, and Employee Performance*

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin ketat kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap asset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan asset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetensi. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Lukito & Alriani, 2019). Kinerja yang baik dan dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja akan mampu meningkatkan pendapatan atau dapat memajukan perusahaan tempatnya bekerja, yang tentu didukung oleh beberapa faktor seperti halnya etos kerja yang dimiliki ketika bekerja, insentif yang diterima para

karyawan tentang hasil pekerjaannya dan juga faktor pengembangan karir yang dilakukan karyawan tersebut.

Sesuai dengan pendapat (Simanjuntak, 2020) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menandakan bahwa etos kerja yang dimiliki para karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, semakin baik sikap atau etos kerja yang dimiliki karyawan dapat menunjang hasil pekerjaannya. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja lebih baik untuk sesuatu yang disukai dan diinginkannya dimana orang yang menyenangi pekerjaannya akan lebih produktif sehingga kinerja dari karyawan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan tempatnya bekerja.

Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat

kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan (Almaududi et al., 2021). Insentif yang diterima karyawan dalam bekerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, dengan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang sedang dijalannya tentu akan memberikan dampak terhadap hasil pekerjaannya.

Selain dua faktor tersebut, pengembangan karir yang dilakukan oleh para karyawan dalam bekerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryantiko & Lumintang, (2018) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta berperan penting dalam menghargai setiap prestasi karyawan (Hutabarat et al., 2018). Dengan adanya pengembangan karir dari karyawan dapat membantunya dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan bagaimana cara tercepat untuk menyelesaikannya, seperti halnya karyawan yang bekerja pada UD Madia Jaya Singaraja yang menuntut karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan.

UD Madia Jaya Singaraja terletak di Jl. Gempol No.23, Banyuning, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112, dimana UD Madia Jaya Singaraja menjual kebutuhan pangan di masyarakat di Singaraja. Seperti menjual beras, kopi, peralatan dapur, peralatan mandi, makanan, minuman, dan alat tulis. Kehadiran UD Madia Jaya Singaraja di singaraja sangat diperlukan oleh masyarakat sekitar. UD Madia Jaya Singaraja memiliki karyawan berjumlah 70 orang. Diantaranya Kasir 4 orang, admin 2 orang, angkut barang 4 orang, pramuniaga 31, sales 10 orang, bendahara 2 orang, sopir 2 orang dan produksi 15 orang. UD Madia Jaya Singaraja pada tahun 2022 terjadi penurunan omset, yang dimana akan mempengaruhi kinerja UD Madia Jaya

Singaraja, yang dimana peneliti melihat fenomena ini terjadi pada UD Madia Jaya Singaraja. Dilihat dari data penjualan toko selama 2 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1. Jumlah Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Pada UD Madia Jaya Singaraja Pada Tahun 2022

No	Bulan	Target	Jumlah Penyelesaian Pekerjaan	%
1	Januari	1.015	881	86,8
2	Februari	1.279	1.133	88,6
3	Maret	1.192	1.097	92,0
4	April	1.285	1.160	90,3
5	Mei	1.476	1.371	92,9
6	Juni	1.552	1.405	90,5
7	Juli	1.525	1.397	91,6
8	Agustus	1.531	1.474	96,3
9	September	1.562	1.506	96,4
10	Oktober	1.678	1.590	94,8
11	Nopember	1.684	1.575	93,5
12	Desember	1.689	1.527	90,4
Total		17.468	16.116	

(Sumber : UD Madia Jaya Singaraja)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 terdapat 17.468 pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para karyawan, jumlah target tersebut diperoleh dari faktor pengiriman barang yang sudah dipesan oleh UD Madia Jaya Singaraja, sedangkan jika dilihat dari jumlah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hanya 16.116 pekerjaan yang selesai atau hanya 16.116 barang yang sudah dicek oleh para karyawan dari jumlah total 17.468 barang. Dimana pada bulan September terjadi jumlah penyelesaian pekerjaan paling tinggi dibandingkan bulan-bulan yang lainnya dengan persentase penyelesaian pekerjaan sebesar 96,4 dengan jumlah pekerjaan selesai 1.506 dari jumlah 1.562 pekerjaan. Sedangkan jika dilihat dari penyelesaian pekerjaan paling rendah terjadi pada bulan Januari yaitu dengan jumlah pekerjaan 1.015 namun jumlah pekerjaan atau barang yang sudah dicek hanya 881 barang dan jika dilihat dari persentase hanya 86,8%, dimana penurunan tingkat penyelesaian pekerjaan ini disebabkan oleh banyaknya barang yang datang pada waktu yang bersamaan, dimana produsen barang datang pada waktu yang sama yang menyebabkan karyawan mengalami keterlambatan dalam melakukan

pengecekan dan karyawan lalai dalam melakukan retur barang yang sudah rusak akibat pengiriman, karena terkadang pemilik toko UD Madia Jaya Singaraja membelinya langsung dalam skala besar yang berdampak pada jumlah barang yang terdapat di toko. Pemahaman tentang peningkatan etos kerja sudah dilakukan dengan baik oleh pemilik usaha, begitupun dengan proses pemberian insentif dan dibarengi oleh proses pengembangan karir kepada para karyawan, namun belum bisa untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di UD Madia Jaya Singaraja, Jalan Gempol No. 23, Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112. Populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner

HASIL

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan didepan yaitu ingin mengetahui pengaruh etos kerja, insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja, maka selanjutnya dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan. Dari hasil penyebaran kuisisioner pada 70 orang karyawan UD Madia Jaya Singaraja akan ditampilkan sebagai berikut :

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	70	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Lengkap
Jumlah Total		70	-

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 70 responden diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 70 kuisisioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 for windows.

Ketentuan suatu instrumen dikatakan

valid apabila memiliki koefisien korelasi Corrected Item Total Correlation (r) > r -tabel Sugiyono, (2019) pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 5\%$, dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
Etos Kerja			
EK1	0,476	0,231	Valid
EK2	0,619	0,231	Valid
EK3	0,618	0,231	Valid
EK4	0,577	0,231	Valid
EK5	0,576	0,231	Valid
Insentif			
IN1	0,523	0,231	Valid
IN2	0,599	0,231	Valid
IN3	0,348	0,231	Valid
IN4	0,436	0,231	Valid
Pengembangan Karir			
PK1	0,630	0,231	Valid
PK2	0,467	0,231	Valid
PK3	0,442	0,231	Valid
PK4	0,623	0,231	Valid
Kinerja Karyawan			
KK1	0,480	0,231	Valid
KK2	0,674	0,231	Valid
KK3	0,461	0,231	Valid
KK4	0,531	0,231	Valid
KK5	0,496	0,231	Valid

Sumber : Lampiran 03

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,231 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka Corrected Item-Total Correlation menunjukkan nilai lebih besar dari 0,231 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Reliabel atau handal merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk mengukur reliabel/handal, apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2019). Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan Koefisien Cronbach's Alpha menunjukan tingkat reliability daftar pertanyaan tersebut yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.3 Hasil Uji Reliabilita

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Etos Kerja	0,792	0,60	Reliable
Insentif	0,690	0,60	Reliable
Pengembangan Karir	0,745	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,758	0,60	Reliable

Sumber : Lampiran 03

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat

reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Madia Jaya Singaraja dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,423	0,325	
Etos Kerja	0,192	0,092	0,209
Insentif	0,235	0,115	0,225
Pengembangan Karir	0,459	0,096	0,487

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 0,423 + 0,192 + 0,235 + 0,459$$

$$KK = 0,423 + 0,192 (\text{Etos Kerja}) + 0,235 (\text{Insentif}) + 0,459 (\text{Pengembangan Karir})$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut : (1) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai constant untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,423, ini berarti bahwa apabila etos kerja, insentif dan pengembangan karir bersifat constant maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,423. (2) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel etos kerja sebesar 0,192 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan etos kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,192. (3) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel insentif sebesar 0,235 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan insentif sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,235. (4) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari

variabel pengembangan karir sebesar 0,459 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,459.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov. Menurut Sugiyono, (2019) menjelaskan output test of normality, dalam pengambilan keputusan angka signifikansi (Sig) > $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31381731
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.418

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan OneSample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,418 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolonieritas digunakan nilai tolerance dan VIF. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 5.6. Hasil Uji Multikolonieritas

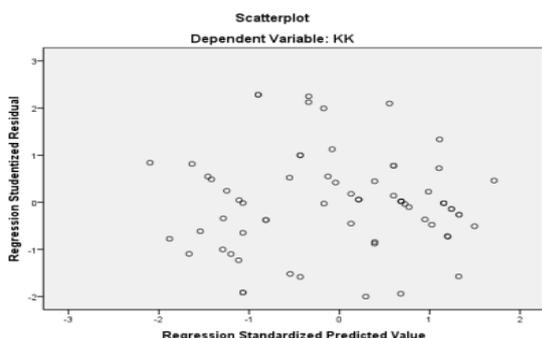
Model / Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etos Kerja	0,497	2,013
Insentif	0,408	2,451
Pengembangan Karir	0,482	2,075

Sumber : Lampiran 4

Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

Pengujian *Heteroskedastisitas* dilakukan dalam sebuah model regresi, dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan menggunakan grafik scatterplot seperti nampak pada gambar sebagai berikut :

Gambar 5.1 Grafik Scatterplot



Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Analisis koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu pengaruh etos kerja, insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.820 ^a	.673	.658	.32087	.673	45.231	3

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.7. diatas diketahui besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0,673 dari pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,3%.

Untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji F-test sebagai berikut :

Tabel 5.8. Hasil Uji F-Test

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	4.657	45.231	.000a
Residual	66	.103		
Total	69			

Sumber : Lampiran 5

Perumusan hipotesis pengujian dengan menggunakan uji F (F-test) yaitu sebagai berikut :

- a) $H_0 : \beta_1 \leq \beta_2 \leq \beta_3 \leq 0$, berarti bahwa Hipotesis ditolak.
- b) $H_a : \beta_1 > \beta_2 > \beta_3 > 0$, berarti bahwa Hipotesis diterima.

Penentuan Statistik Tabel, Dalam pengujian ini digunakan F-tabel = F (a,dfn/dfd). Besarnya α atau taraf keyakinan (level of significant) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) = $K - 1 = 3 - 1 = 2$, dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = $n - k = 70 - 3 = 67$. Sesuai dengan tabel F, besarnya F (a,dfn/dfd) untuk F (5%, 2/67) adalah 3,13.

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21. ternyata pada dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) = 2 dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = 70, besarnya F-hitung yaitu 45,231.

Penarikan Kesimpulan; Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat F-hitung > F-tabel, (45,231 > 3,13) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti secara statistik pada taraf signifikan 0,05. Ini menandakan bahwa etos kerja, insentif dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050.

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya :

Tabel 5.9. Hasil Uji T-Test

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,303	0,197
Etos Kerja	2,091	0,040
Insentif	2,045	0,045
Pengembangan Karir	4,800	0,000

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel etos kerja adalah sebesar 2,091, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel insentif adalah sebesar 2,045 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 4,800. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) = $n - k = 70$ sehingga besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 70)$ adalah 1,666 (Sugiyono, 2019). Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah:

Ho ditolak apabila t-hitung < t-tabel (Non Significant)

Ho diterima apabila t-hitung > t-tabel (Significant)

Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,091 > 1,666) dan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,040 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja (diterima). bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,045 > 1,666) dan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,045 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja (diterima). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel (4,800 > 1,666) dan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja (diterima). Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel insentif dengan tingkat signifikan paling tinggi yang dilihat dari nilai sig. pada tabel 5.9. yaitu 0,045 < 0,050, dibandingkan variabel etos kerja dan pengembangan karir yaitu 0,040 dan 0,000. Ini menandakan insentif yang diterima para karyawan dalam bekerja mampu memberikan semangat kerja yang lebih dibandingkan tidak menerima uang tambahan terhadap hasil kerjanya, dikarenakan pemberian insentif kepada para karyawan dalam hal memperbaiki kinerjanya yang akan memberikan dampak secara langsung terhadap tempat mereka bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa insentif yang diterima karyawan dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerjanya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja sebesar 0,446 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa thitung > t-tabel (2,091 > 1,666). Ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain etos kerja yang dimiliki para karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, semakin baik sikap atau etos kerja yang dimiliki karyawan dapat menunjang hasil pekerjaannya, ini menyatakan bahwa hipotesis pertama etos kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja diterima. Penelitian ini didukung oleh Simanjuntak, (2020) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, yang artinya semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Darmawan, (2020) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $2,335 > t\text{-tabel } 1,960$, dengan signifikansi $0,024 < 0,05$, yang artinya etos kerja yang dimiliki karyawan saat bekerja mampu mempengaruhi hasil pekerjaannya. Namun pendapat berbeda dikemukakan oleh (Sukmawati et al., 2020) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif namun tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai signifikansi $0,392 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang dimiliki karyawan selama mereka bekerja mampu memberikan dampak atau pengaruh terhadap hasil pekerjaan atau kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja sebesar $0,359$ dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa thitung $> t\text{-tabel } (2,045 > 1,666)$, ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain insentif yang diberikan kepada para karyawan ketika mereka mendapatkan gaji atau upah bulanan mampu meningkatkan kinerja mereka ke arah yang lebih baik dan mampu menghasilkan pendapatan yang lebih bagi perusahaan dikarenakan kinerja yang dimiliki para karyawan mengalami peningkatan, ini menyatakan bahwa hipotesis kedua insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja diterima. Penelitian ini didukung oleh Almaududi et al., (2021) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat

signifikan $0,000 < 0,050$, ini menandakan bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oktaria & Alexandro, (2020) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menandakan insentif yang diterima karyawan selama bekerja mampu memberikan dampak terhadap hasil kerjanya, yang dilihat dari terselesaikannya setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan penelitian diatas didukung oleh penelitian (Saputri et al., 2021) mengatakan bahwa insentif yang diberikan kepada para karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun memberikan pengaruh ke arah yang positif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada para karyawan dalam bekerja mampu memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja memiliki nilai regresi sebesar $0,154$ satuan dan hasil pengujian hipotesis dengan uji Ttest didapatkan bahwa t-hitung $> t\text{-tabel } (4,800 > 1,666)$, ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain proses pengembangan karir yang diberikan kepada para karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja mereka, dengan proses pengembangan karir yang baik dari para karyawan juga membantu perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil pendapatan yang diperoleh karena adanya peningkatan kinerja dari para karyawan, ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja diterima. Penelitian ini didukung oleh Suryantiko & Lumintang, (2018) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$, yang artinya proses pengembangan karir yang diberikan kepada para karyawan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan tersebut. Kaengke et al., (2018) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $12,596 > t\text{-tabel } 1,660$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya pengembangan karir yang dilakukan oleh para karyawan mampu memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya. Sedangkan penelitian diatas didukung oleh penelitian Kuncorowati et al., (2022) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,050$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan mampu memberikan pengaruh karah yang lebih baik dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja, ini menandakan bahwa semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja, ini menandakan bahwa semakin merata pemberian insentif pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki para karyawan. (3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Madia Jaya Singaraja, ini menandakan bahwa proses pengembangan karir yang dilakukan karyawan memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102.
- Arifandi, M., & Presilawati, F. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) Vol*, 9(0), 2.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Handoko, R., & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi (JMApTeKsi)*, 1(1), 20–25.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., Purba, B., Purba, S., Hasyim, H., & Napitu, R. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya

- Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1–10.
- Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 27–35.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(XX), 16.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 126–137.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (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(1).
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 44–85.
- Sugiyono, D. (2019a). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2019b). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sulistyo, N. A., & Aprilliyani, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen Vol*, 2(2), 156.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).