



ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAKRA JASA PASIFIC

Oleh : Akka Latifah Jusdienar, Ahmad Firdaus, Ratnawita, Meirna Milisani, Indri Astuti, Aida
e-mail : akklatifahjusdienar@umiba.ac.id

ABSTRACT

This research uses three variables that are quantitative descriptive. Simultaneously, work ethic and Career development has a positive and significant impact on the performance of the company PT. Cakra Jasa Pacific employees. This is because the intercept constant value of 6.213 states that if the Work Ethic variable (X_1) is zero, the Career Development variable (X_2) is zero, then the Employee Performance variable (Y) will increase by 6.213. The regression coefficient value of the Work Ethic variable (X_1) on the Employee Performance variable (Y) is 0.401. This means that if the Work Ethic variable (X_1) A one-unit increase will result in a 0.401 increase in the Employee Performance variable (Y). assuming that the Work Ethic variable (X_1) and the Career Development variable (X_2) are considered constant. The regression coefficient value of the Career Development variable (X_2) on the Employee Performance variable (Y) is 0.421. This indicates that when the Career Development variable (X_2) increases by 1 unit, the Employee Performance variable (Y) will increase by 0.421 assuming that the Work Ethic (X_1) and Career Development (X_2) variables are considered constant. So partially the work ethic, career development and employee performance at PT. Pacific Jasa Cakra obtained a partial value of 0.605, which means it shows the presence of a significant impact or influence, with a coefficient of determination of 36.7%. Partially, career development has a positive effect on the performance of PT employees. The Pacific service chakra obtained a partial value of 0.635, which means there is a very strong influence of 40.3%. We explain this from the calculation results that F_{count} is greater than F_{table} , namely $27.604 > 3.16$ or a sig level of $0.000 < 0.05$, so The null hypothesis (H_0) is rejected in favor of the alternative hypothesis (H_a). This is what the author conveys in this research. Hopefully it adds to the reader's insight and is useful.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset berharga dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar dapat menjalani aktivitas kinerja dengan baik dan optimal. Kekuatan yang ada pada setiap aset manusia di perusahaan harus dimaksimalkan penggunaannya optimal agar output yang dihasilkan maksimal. Menciptakan sumber daya manusia berkualitas saat ini tidak mudah, karena melibatkan sifat perilaku individu yang berbeda-beda di antara karyawan. Menurut Dessler (2015:78), "Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya." Kinerja merujuk pada pencapaian kerja seseorang, yang mengukur

seberapa baik hasil kerja tersebut dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Etos kerja merupakan sikap tanggung jawab seseorang pada pekerjaannya, etos kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada perkembangan perusahaan tempat bekerja. Etos kerja perlu dimiliki oleh tiap karyawan dengan cara meyakini dan memaknai suatu pekerjaan secara optimal, sehingga hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Secara umum, kinerja karyawan dapat dilihat dari dua aspek: kinerja karyawan individu dan kinerja organisasi, kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan keahlian tertentu, kinerja karyawan juga sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas ataupun beban yang diberikan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu

* Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Bangsa

karyawan merencanakan masa depan karir mereka, sehingga baik perusahaan maupun karyawan dapat berkembang semaksimal mungkin. Karyawan yang ingin karirnya berkembang harus bekerja seoptimal mungkin dengan menunjukkan kinerja yang maksimal. Selain itu, pimpinan sebagai pendukung pengembangan karir karyawan dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan pengembangan karir karyawan adalah upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa dikaitkan dengan suatu hasil yang dibentuk dari pencapaian sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam kelancaran perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun, hasil yang diperoleh perusahaan juga akan menurun. Kinerja yang kompeten bisa diciptakan melalui etos kerja yang baik. Pernyataan ini dikutip oleh Timbuleng (2015) yang mengatakan bahwa "Etos kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, yang artinya jika etos kerja semakin meningkat, secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat." Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memiliki kinerja yang kompeten, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan etos kerja yang tinggi. diterapkan etos kerja yang tinggi, karyawan semakin sadar terhadap tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan memprioritaskan keberhasilan suatu perusahaan, dalam mencapai suatu target, karena karyawan merasa bahwa perusahaan merupakan salah satu bagian dari dirinya.

Etos kerja dan pengembangan karir memiliki kontribusi penting untuk menentukan kinerja karyawan PT. Cakra Jasa Pasific, sebab PT. Cakra Jasa Pasific merupakan perusahaan jasa bidang Transportasi Manajemen Sistem, yang membutuhkan karyawan berkompeten dibidangnya, terkait hal ini dapat membangun suatu pola pikir etos kerja yang mempengaruhi karakter masing-masing karyawan dan mendukung jalur karir yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Tujuannya yaitu untuk mengamati ataupun mengetahui, Apakah etos kerja dan pengembangan karir di PT. Cakra Jasa Pasific berdampak pada kinerja karyawan? Mengingat persaingan bisnis di tengah tantangan yang semakin kompleks, penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang setia dan komitmen. dan memiliki keahlian memadai. Karyawan dengan kinerja tinggi perlu diberi kesempatan untuk

pengembangan karir yang lebih baik dan juga mendapatkan masukan positif untuk meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, menemukan beberapa permasalahan penelitian seperti menurunnya etos kerja, dilihat dari beberapa karyawan yang masih kurang tanggung jawab dengan absensinya, kemudian terkait dengan pengembangan karir yang kurang terbuka di perusahaan, sehingga sulit untuk memperoleh kenaikan jabatan. Terlebih lagi, di tahun 2022 lalu, tingginya tingkat *turnover* karyawan dari tahun sebelumnya dan ketidakjelasan program regenerasi (persiapan penggantian karyawan yang *resign*) sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Etos Kerja

Menurut pandangan Siagian (2007:63) Etos kerja merupakan perilaku yang mempunyai sikap mendasar, didefinisikan secara rinci, sebagai cara pandang yang diterima serta diakui sebagai etika umum, diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, maupun organisasi. Mengingat isi yang terkandung dalam pengertian etos kerja yaitu unsur penilaian baik dan buruk, dari etos kerja juga dikenal dengan moral atau perilaku, sehingga dalam etos kerja tertanam semangat yang luar biasa untuk melakukan suatu pekerjaan. Etos kerja menggambarkan perilaku kerja yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan kesadaran dan antusiasme secara signifikan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Disamping itu, etos kerja yang mulia berlandaskan nurani, dapat didefinisikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam melakukan pekerjaan yang mutlak tidak lepas dari keyakinan yang bersumber pada hati. Membudayakan etos kerja terbaik serta mulia, sangat berkaitan erat pada nilai-nilai yang menerapkan makna dan cara pandang terhadap kehidupan seseorang, inilah yang nantinya dapat mempengaruhi karakter, ataupun perilaku dalam bekerja.

Etos kerja menurut beberapa pandangan beberapa ahli, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ginting (2016) bahwa:

"Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja berlandaskan etika dan diwujudkan melalui tekad serta perilaku konkret di dunia kerja".

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Jansen dan Indah Dwi Rahayu (2017:5) bahwa:

“Etos kerja merupakan perilaku khas suatu organisasi, mencakup motivasi, menggerakkan pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, prinsip-prinsip”. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Chaplin dan Menurut Ruby Cahyadi (2013:4), etos kerja mencerminkan sifat dan kepribadian dari suatu kelompok nasional atau ras tertentu. Di dalam lingkungan perusahaan, etos kerja tidak dapat terbentuk secara spontan, tetapi memerlukan usaha yang sungguh-sungguh melalui proses yang terstruktur, yang melibatkan sumber daya manusia yang ada”. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa : Etos kerja merupakan suatu sikap yang berkembang dari seseorang yang terbentuk dari kepribadian masing-masing individu serta mendorong untuk tercapainya sesuatu secara maksimal.

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut pandangan Nawawi (2006:98) pengembangan karir mengarah pada proses kemajuan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan, setiap perusahaan harus mengakui bahwa keberlangsungan mereka bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Tanpa SDM yang kompeten, perusahaan berisiko kalah dalam persaingan dan akhirnya tertinggal. Oleh karena itu, perusahaan harus secara terencana melakukan pembinaan karir bagi karyawan. Dalam konteks ini, pengembangan karir dapat dianggap sebagai suatu posisi jabatan. yang dinaungi oleh seorang karyawan dalam masa jabatan tertentu. Karyawan ataupun perusahaan mempunyai peranan masing-masing dalam suatu upaya pengembangan karir, karyawan bertugas menyusun perencanaan karir, sedangkan perusahaan bertugas membuat program pengembangan karir.

Pengembangan karir menurut padangan beberapa para ahli, yaitu : sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017: 165) bahwa: *“Pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka di perusahaan, supaya karyawan dan perusahaan yang terlibat dapat mengembangkan diri secara maksimal”*

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ramli dan Yudhistira (2018:812) bahwa: “ Menurut Masram dan Mu’ah (2017:180), pengembangan karir adalah kegiatan di mana pegawai membantu merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan dan meningkatkan kemampuan diri secara optimal untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

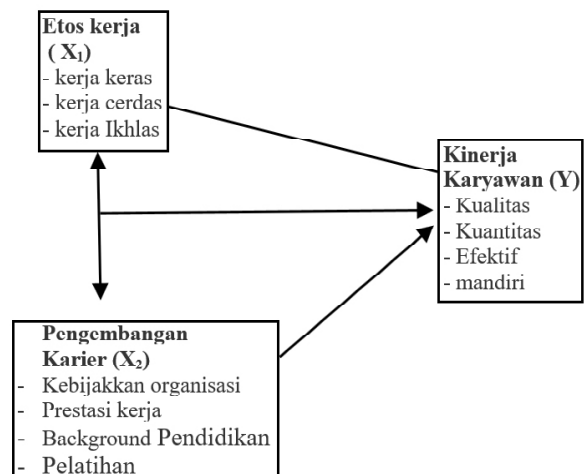
Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, arti luas dari kinerja yaitu bukan sekedar hasil dari pekerjaan tidak hanya mencakup apa yang telah dicapai, tetapi juga melibatkan cara atau proses di mana pekerjaan tersebut dilakukan. merupakan proses melakukan pekerjaan dengan menghasilkan prestasi dari pekerjaan tersebut Nuraini T (2013: 150) *“kinerja merupakan hasil dari sebuah proses pekerjaan yang pengimplementasiannya dilakukan dalam jangka waktu tertentu.”* Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk dapat menghasilkan input atau output dan dapat disebut juga hasil kerja secara kualitas untuk tercapainya target perusahaan, agar kinerja diperusahaan dapat mencapai kesuksesan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan tiga variable dan bersifat deskriptif kuantitatif. Untuk memudahkan, berikut penulis gambarkan kerangka berfikirnya.

Gambar 1
Etos kerja



Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan model skala Likert.

Tabel 1.0

Pilihan Jawaban Responden

Pilihan jawaban	Singkatan	Skor
a. Sangat Tidak Setuju	STS	1
b. Tidak Setuju	TS	2
c. Netral	N	3
d. Setuju	s	4
e. Sangat Setuju	SS	s

Variabel Etos Kerja (X1)

Etos Kerja (X1) merupakan variabel independen atau variabel yang mempengaruhi, penulis membagikan kuesioner pada 60 orang karyawan. Daftar objek yaitu pegawai PT. Cakra Jasa Pasific yang diteliti yang meliputi pegawai baik laki-laki maupun Perempuan, yang total jumlah keseluruhan objeknya sebanyak 60 orang pegawai. Berikut table objek peneliti lampirkan.

Tabel 2.0

Sumber data objek penelitian

Objek yang diteliti	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Prosentase
Karyawan PT. Cakra	Laki -laki	43	71,4%
PT. Cakra	Perempuan	17	28,6%
Total		60	100%

Sumber : data objek penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas khususnya pada variabel Etos Kerja, instrument dilakukan apabila peneliti Menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer sangat krusial. Instrumen sebagai alat pengumpul data memegang peran penting dalam menentukan kualitas data. Oleh karena itu, instrumen harus dirancang dengan cermat untuk memastikan validitasnya dan kemampuannya untuk mengukur variabel yang dituju dengan akurat.

Uji Validitas dan reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.833	8

Sumber : data SPSS 23

Berikut ini instrumen dapat mengukur secara konsisten sesuatu yang diukur menurut Sumanegara,dkk (2015:19). Jika nilai Cronbach's Alpha dalam uji reliabilitas kurang dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tidak realibel sedangkan apabila nilai Cronbach 's Alpha > berarti kuesioner realibel (Sekaran dalam Kristiningsih (2017: 12)).

Tabel 4.0

	Scale Mean if Item Deleted	Scale variance if Item Deleted	Corrected itemTotal Correlation	cronbach's Alpha if them Deleted
Pernyataan pertama	29.17	13.362	.577	.812
penyataan kedua	29.42	12.756	.530	.819
Pernyataan ketiga	29.43	12.453	.638	.803
Pernyataan Keempat	29.22	12.817	.657	.802
Pernyataan kelima	29.22	13.664	.455	.827
Pernyataan keenam	29.32	13.474	.618	.809
Pernyataan Ketujuh	29.38	12.918	.584	.811
Pernyataan Kedelapan	29.35	13.248	.465	.828

Sumber data spss versi 23 for windows

Variabel Etos kerja (X_1) dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dinyatakan valid, apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,6 dinyatakan tidak valid. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Etos kerja adalah 0,833. Jadi, jika nilai alpha lebih besar dari 0,833, atau lebih besar dari 0,6, maka instrumen penelitian untuk variabel Etos Kerja dapat dianggap reliabel.

Tabel 5.0

Cronbach's Alpha	N of Items
0.833	8

Sumber data spss versi 23 for window's

Distribusi nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 60 dan signifikansinya adalah 5%, yang artinya r_{tabel} pada penelitian ini adalah = 0,254. Maka variabel Etos Kerja (X_1) dinyatakan valid yakni pernyataan pertama sebesar 0,577, pernyataan kedua sebesar 0,530, pernyataan ketiga sebesar 0,638, pernyataan keempat sebesar 0,657 pernyataan kelima sebesar 0,455 pernyataan keenam sebesar 0,618, pernyataan ketujuh sebesar 0,584, serta pernyataan kedelapan sebesar 0,465. Sehingga keseluruhan pernyataan Etos Kerja (X1) dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya, nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 6.0

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,577	0,254	Valid
2	0,530	0,254	Valid
3	0,638	0,254	Valid
4	0,657	0,254	Valid
5	0,455	0,254	Valid
6	0,618	0,254	Valid
7	0,584	0,254	Valid
8	0,465	0,254	Valid

Sumber data spss Hasil r_{hitung} dan r_{tabel} variable Etos kerja

Variabel Pengembangan Karier

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Pengembangan Karir (X_2) menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 23 untuk Windows, data variabel Pengembangan Karir (X_2) yang terdiri dari skala Likert dianalisis dari sampel yang berjumlah 8 pernyataan sebagai berikut:

Uji Validitas

Variabel Pengembangan Karier (X_2)

Tabel 7.0

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan pertama	28.13	16.698	.535	.748
Pernyataan kedua	28.5	17.000	.470	.759
Pernyataan Ketiga	28.02	17.135	.647	.736
Pernyataan keempat	28.1	16.397	.498	.755
Pernyataan kelima	27.87	17.575	.462	.760
Pernyataan keenam	28.02	17.61	.504	.755
Pernyataan ketujuh	28.17	16.887	.405	.774
Pernyataan kedelapan	28.02	17.983	.414	.767

Sumber: SPSS23 For Windows

Uji Reliabilitas variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dinyatakan valid, apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,6 dinyatakan tidak valid, sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah 0,781 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,781 > 0,6$ maka instrumen penelitian variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah Reliabel. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

Tabel 8.0

Cronbach's Alpha	N of Items
0,781	8

Sumber: SPSS23 For Windows

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui butir pernyataan dikatakan valid jika nilai statistik uji (r_{hitung}) melebihi nilai kritis (r_{tabel}), data dianggap sah. Sebaliknya, jika nilai uji lebih rendah dari nilai kritis, data dianggap tidak sah. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini, dengan jumlah sampel 60 dan tingkat signifikansi 5%, adalah = 0,254. Maka variabel Pengembangan Karir (X_2) dinyatakan valid, yakni pernyataan pertama sebesar 0,535, pernyataan kedua sebesar 0,470, pernyataan ketiga sebesar 0,647, pernyataan keempat sebesar 0,498, pernyataan kelima sebesar 0,462, pernyataan keenam sebesar 0,504, pernyataan ketujuh sebesar 0,405, serta pernyataan kedelapan sebesar 0,414. Sehingga keseluruhan pernyataan Pengembangan Karir (X_2) dinyatakan valid 100%.

Tabel 9.0

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,535	0,254	Valid
2	0,470	0,254	Valid
3	0,647	0,254	Valid
4	0,498	0,254	Valid
5	0,462	0,254	Valid
6	0,504	0,254	Valid
7	0,405	0,254	Valid
8	0,414	0,254	Valid

Sumber data SPSS 23 Perbandingan Hasil r hitung dan r tabel

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan software program SPSS Versi 23 for Windows, data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan data skala likert dari sampel berjumlah 8 pernyataan sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10.0

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Pertama	62.03	75.050	.622	.747
Pernyataan Kedua	62.62	71.088	.523	.739
Pernyataan Ketiga	62.17	73.294	.702	.739
Pernyataan Keempat	62.15	73.587	.627	.741
Pernyataan Kelima	62.07	72.165	.655	.736
Pernyataan Keenam	62.22	72.274	.643	.737
Pernyataan Ketujuh	62.15	74.706	.599	.746
Pernyataan Kedelapan	62.10	72.769	.636	.738
TOTAL	33.17	20.684	1.000	.823

Sumber SPSS 23 For Windows

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui butir pernyataan dikatakan Validitas data dapat ditentukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika nilai pengujian (r_{hitung}) melebihi nilai yang diharapkan (r_{tabel}), maka data dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai pengujian lebih rendah daripada yang diharapkan nilai r_{tabel} , data dianggap tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini, dengan jumlah sampel 60 dan tingkat signifikansi 5%, adalah =0,254 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid yakni, pernyataan pertama sebesar 0,622, pernyataan kedua sebesar 0,523, pernyataan ketiga sebesar 0,702, pernyataan keempat sebesar 0,627, pernyataan kelima sebesar 0,655, pernyataan keenam sebesar 0,643, pernyataan ketujuh sebesar 0,599, dan pernyataan kedelapan sebesar 0,636.

Tabel 11.0

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,622	0,254	Valid
2	0,523	0,254	Valid
3	0,702	0,254	Valid
4	0,627	0,254	Valid
5	0,655	0,254	Valid
6	0,643	0,254	Valid
7	0,599	0,254	Valid
8	0,636	0,254	Valid

Sumber SPSS 23 Perbandingan Hasil r hitung dan r tabel

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dinyatakan valid, apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,6 dinyatakan tidak valid, sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,823 sehingga dapat disimpulkan Jika nilai alpha lebih besar dari 0,823, yang melebihi batas minimal 0,6, maka instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dianggap reliabel. Untuk informasi lebih lanjut, lihat tabel berikut ini:

Tabel 12.0

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,823	8

Interpretasi Hasil

Analisis korelasi digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yang kemudian digunakan untuk menilai tingkat keterkaitan antar variabel. Dalam proses analisis korelasi, peneliti menggunakan program SPSS Versi 23 for Windows, dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13.0
Uji Koefisien Korelasi Parsial

		Correlations		
		Etos Kerja	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson	1	.566..	.605..
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Pengembangan Karir	Pearson	.566**	1	.635..
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson	.605..	.635**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikan regresi berganda bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut baik Etos Kerja maupun Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan terdapat hubungan positif dan signifikan. Hubungan antara Etos Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh Regresi berganda. Uji signifikansinya seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 14.0

Uji Signifikansi Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6213	3.734		1664	.102
	Etos Kerja	.401	.127	.360	3.147	.003
	Pengembangan Karir	.421	.112	.431	3.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah disajikan dalam bab hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan parsial, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Cakra Jasa Pasific, mendapatkan nilai parsial sebesar 0,605 mempunyai pengaruh kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 36, 7%. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,174 > 2,0017$) Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

2. Secara parsial, pengembangan karir mempunyai positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT Cakra Jasa Pasific, diperoleh nilai parsial sebesar 0,635 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 40,3%. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,765 > 2,0017$) Jika $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
3. Secara simultan, etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cakra Jasa Pasific. Hal ini dijelaskan oleh hasil perhitungan Fhitung lebih besar dibandingkan Ftabel yaitu $27,604 > 3,16$ atau tingkat sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etos kerja dan pengembangan karir dengan bersamasama mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Cakra Jasa Pasific.
4. Besarnya pengaruh variabel etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Cakra Jasa Pasific adalah sebesar 49,2% ($0,492 \times 100\%$), sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2015). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Cholid Narbuko, dan H. Abu Achmad, (2016). Metodologi Penelitian. Badan Penerbit, Bumi Aksara Jakarta.
- Donni Juni Priansa, (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit Alfabeta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, dkk (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham . (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dalam Kinerja. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ginting, Desmon. (2016). Etos Kerja: "Panduan Menjadi Karyawan Cerdas". Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Jonatan, Sarwono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Badan Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Jansen Sinamo. (2014). Etos Kerja Profesional. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo, Persada. Jakarta.
- Nunuk Ardiani. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Riduwan. (2015). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Rivai dan Basri dalam Sinambela. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik. Badan Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rutoto, Sabar. (2016). Pengantar Metodologi Penelitian. Badan Penerbit, FKIP: Universitas Muria Kudus, Jawa Tengah, Semarang.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Sumanegara, Jus Usman, dkk. (2014). Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi, Penerbit STIMA IMMI Press, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : CAPS (Center For Academic Publishing Service). Jakarta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Depok: Badan Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaya, Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Badan Penerbit CV Bukit Sanomas, AGORA, Jakarta.

Jurnal-Jurnal

- Ayu, N. R. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. (2017) "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18, No. 1.
- Butarbutar, M. Efendi, dkk (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pemantang Siantar. Maker: Jurnal Manajemen, 7(1), 116-124.
- Dewi, K, & Utomo, H. (2016). Pengaruh Etos kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen cutting PT. Morichindo Fashion. Ungaran. Among Makarti, 8(2).

- Destia, Algi. (2018). Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Terminal Bbm Bandung Group).
Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Widyatama : Bandung
- Darmansyah, D, & Adam, M. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 22-35.
- Lawu, S.H, Suhaila, A & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta
- TMamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), 11-21.
- Rismaja (2020), Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan. *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 4(2): 125-131
- Taviprawati, E., & Sembiring, V. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Tata Graha Hotel Menara Peninsula. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 24(3).
- Vika A, Ayu R, dkk (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. In *Search*, 194-205