

## **PENGARUH ETOS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PARIT PADANG GLOBAL CABANG JAKARTA 3**

**Doni Wibowo<sup>1)</sup> dan Muhammad Harri<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : mharri@unkris.ac.id

***Abstract:** The objective this research is to analyze the influence of work Ethics and incentives to employee performance at PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3. The method for collecting of data used observation and questionnaires. The sampling method with the probability sampling by 80 respondents. The result of this research concluded that descriptive view the most of respondents give perception with strong agree to work ethics conditions, incentives and also employee performance. Furthermore, based on simple regression method, Score, and Observation. The factors of discipline, morale, and turnovers already good. The work ethics and incentives give influence as positive and significant to employee work performance. The recommendations of this research, the company has been to maintaining and improving work ethics especially on employee performance, work relationship, and mental readiness of employee, discipline, motivational leadership.*

***Keywords:** Work ethics, incentives, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Semakin berkembangnya dunia usaha pada saat ini, perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk obat yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk mempertahankan atau meningkatkan laju pertumbuhan usahanya, perusahaan perlu mengarahkan pengembangan usahanya pada kebutuhan dan peluang pasar di masa mendatang. Semakin berkembangnya dunia usaha pada saat ini, perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk obat yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk mempertahankan atau meningkatkan laju pertumbuhan usahanya, perusahaan perlu mengarahkan pengembangan usahanya pada kebutuhan dan peluang pasar dimasa mendatang. Salah satunya adalah usaha yang bergerak dalam bidang farmasi yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan farmasi lainnya.

Dimasa ini dunia usaha dihadapkan pada masa-masa yang semakin sulit di berbagai pihak. Perdagangan bebas yang juga berarti persaingan yang semakin ketat mau tidak mau harus kita hadapi. Belum lagi situasi pasar yang begitu cepat berubah, oleh karenanya dapat membawa dampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Tak bisa dipungkiri lagi bahwa keberhasilan usaha tergantung pada seberapa besar kemampuan perusahaan dalam bersaing merebut pasar.

Dengan kata lain hanya perusahaan yang tanggap dan mampu mengerti konsumen yang dapat menguasai pasar untuk bertahan di arena persaingan. Kinerja karyawan yang semakin baik terlihat dari laba bersih yang dicapai oleh perusahaan. Angka laba bersih dari Tahun 2018 sampai Tahun 2020 perusahaan farmasi sebagai berikut:

**Tabel 1: Angka Laba Bersih Perusahaan Farmasi  
Dari Tahun 2018 Hingga Tahun 2020 (Dalam Rupiah)**

No	Nama Perusahaan Farmasi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	PT Parit PadangGlobal	108.304	118.702	172.200
2.	PT Kimia Farma	535.085.322	15.890.439	653.024.422
3.	PT Kalbe Farma	2.497.261.964	2.537.601.823	2.799.622.515

**Sumber: idx.co.id**

Pada Tahun 2020 laba bersih pada PT Parit Padang Global paling dominan sebesar Rp 172.200. Laba bersih ini harus ditingkatkan lagi agar menguasai pangsa pasar industri farmasi di Indonesia. Perbaikan kinerja bisnis yang dijalankan oleh perusahaan masih belum optimal sehingga perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan terbaik tentu perlunya pengelolaan sumberdaya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan organisasi. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintah ataupun organisasi lainnya, Kinerja karyawan sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi dengan jangka waktu tertentu. Maka dari itu suatu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja karyawan yang unggul.

Fenomena yang teramati dalam etos kerja pada karyawan adalah semangat yang tinggi dimiliki oleh karyawan untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Di dalam suatu etos ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya (Lawu, dan Lestiowati, 2019). Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi (Sinamo, 2011). Etos kerja terlihat dari sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengetahui sikap kerja yang asal-asalan.

Fenomena yang teramati terkait dengan insentif sebagai kompensasi atau balas jasa atas kinerja karyawan, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas (Rochmat, *et al*, 2013). Insentif sebagai bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja melampaui standar yang ditentukan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang

melampaui standar yang telah ditetapkan instansi. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, dapat dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Fenomena yang teramati terkait dengan kinerja karyawan sebagai bentuk hasil kerja yang dicapai secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pasaribu dan Irsutami, 2015).

Penelitian yang dilakukan pada PT Parit Padang Global sebagai PT Soho Global Health Tbk (SOHO) akan memperkuat bisnis distribusi. SOHO memiliki unit bisnis distribusi bernama PT Parit Padang Global (PPG). Bisnis tersebut mendistribusikan produk-produk kesehatan di Indonesia dengan cakupan yang luas. Sepanjang tahun 2017 hingga 2019, bisnis distribusi berkontribusi hingga 70% dari total pendapatan SOHO. Jaringan PPG sudah menjangkau 95% rumah sakit, apotek nasional, gerai konsumen, dan outlet modern. Adapun PPG memiliki 25 cabang, 3 kantor penjualan, dan jaringan sub-distributor. Selain mendistribusikan produk milik grup SOHO, PPG juga mendistribusikan produk dari 40 prinsipal lain di seluruh Indonesia.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Hasibuan (2015) memberikan pengertian kinerja karyawan adalah suatu penilaian yang didasarkan pada kemampuan dan pengalaman kerjanya yang diperoleh dari hasil yang dicapai ketika melakukan tugas yang diberikan. Menurut Noor, *et al*, (2014), kinerja karyawan adalah perbandingan hasil antara yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pengorbanan perusahaan dari segi sumber daya dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan selama ini.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kurniawan, 2012). Artadi (2015), kinerja karyawan adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2014), yang menyatakan bahwa: 1) Faktor Kemampuan; Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja karyawan yang diharapkan. 2) Faktor Motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Prawirosentono (2018), indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja, antara lain: 1) Pengetahuan yang dimiliki; Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya. 2) Ketepatan waktu; Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. 3) Kualitas pekerjaan; Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya. 4) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan; Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 5) Pengetahuan teknis seputar pekerjaan; Apakah Karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Etos Kerja**

Darodjat (2015), etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu: 1) Suatu aturan umum atau cara hidup. 2) Suatu tatanan aturan perilaku. 3) Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut (Darodjat, 2015), etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja (Darodjat, 2015). Etos kerja memiliki tiga fungsi (Darodjat, 2015), yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggerak dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Artinya, ada semacam semangat untuk

menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya.

Menurut Sinamo (2014) Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu: 1) Faktor Internal; Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. 2) Faktor eksternal; Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan individu.

Menurut Nitisemito (2015), menjabarkan indikator-indikator untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: 1) Sikap karyawan. 2) Perasaan seseorang, 3) Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan 4) Keseriusan karyawan saat bekerja.

### **Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2014), insentif adalah motivasi memberi bantuan sebagai suatu dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi instansi. Menurut Hasibuan (2014), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi." Menurut Mangkunegara (2014), insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi."

Dari beberapa pengertian insentif tersebut maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2019), tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut: 1) Menghargai prestasi kerja. 2) Menjamin keadilan. 3) Mempertahankan karyawan. 4) Memperoleh karyawan yang bermutu. 5) Pengendalian biaya. 6) Memenuhi peraturan.

Menurut Panggabean (2014) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut: “Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.” Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja karyawan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut: 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku; Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan. 2) Tuntutan serikat pekerja; Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji. 3) Produktifitas; Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja. 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji; Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen. 5) Peraturan Perundang-Undangan; Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawankaryawan dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Sarwoto (2014), dimensi insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu: 1) Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang. 2) Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *hypotheses testing* (uji hipotesis). Menurut Sekaran dan Bougie (2017), pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang merupakan dugaan sementara yang telah dinyatakan

dalam bentuk pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3 yang berjumlah 100 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 80 Orang. Metode analisis dengan menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah  $r = 0,30$ . Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2017).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 80 responden tentang etos kerja, dengan 16 butir pernyataan; insentif 7 butir pernyataan dan kinerja karyawan 9 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0,30.

#### Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan Tabel 1, angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu etos kerja, insentif, dan kinerja karyawan.

**Tabel 1 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0.936	Reliabel
Insentif	0.936	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.943	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

### Hasil analisis regresi linier berganda

**Tabel 2: Pengaruh Etos Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Etos Kerja	0,531	0,282	0,978	0,366	0,000	0,05
Insentif				0,425		

#### Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 15,130 > 3,115

Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,978 + 0,366 (X_1) + 0,425 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 15,130 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,115, maka F hitung lebih besar dari F tabel ( $15,130 > 3,115$ ), artinya etos kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3, atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,282, artinya etos kerja dan insentif memberikan kontribusi sebesar 28,2% kepada kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3, sedangkan sisanya sebesar 71,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Etos kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3 pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,366 artinya jika ada peningkatan etos kerja, maka kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3 akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi insentif tidak berubah. Koefisien regresi insentif sebesar 0,425, artinya jika ada peningkatan insentif, maka kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3 akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi etos kerja tidak berubah.

**Hasil analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 3: Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Etos Kerja	0,369	0,136	2,217	0,495	0,001	0,05

**Pengujian Signifikan**

$$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 3,501 > 1,664$$

**Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,217 + 0,495 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai r koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,136, artinya etos kerja memberikan kontribusi sebesar 13,3% terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3, sedangkan sisanya sebesar 86,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Etos kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,495, artinya jika ada peningkatan etos kerja, maka kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3 akan meningkat atau sebaliknya.

Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05, hasilnya adalah t tabel = 1,664 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan =  $n - 2$ ;  $(80 - 2 = 78)$ ), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 3,501 dibandingkan dengan t tabel 1,664 atau t hitung > t tabel ( $3,501 > 1,664$ ), dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3.

**Tabel 4: Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Insentif	0,460	0,212	2,327	0,496	0,000	0.05
<b>Pengujian Signifikan</b>						
t hitung > t tabel = 4,581 > 1,664						
<b>Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan</b>						
<b>Sumber: data diolah 2022</b>						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,327 + 0,496 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai r koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.212, artinya insentif memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3, sedangkan sisanya sebesar 78,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Insentif berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3. Koefisien regresi insentif sebesar 0,496, artinya jika ada peningkatan insentif, maka kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3 akan meningkat atau sebaliknya.

Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0.05, hasilnya adalah t tabel = 1,664 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan =  $n - 2$ ;  $(80 - 2 = 78)$ ), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 4,581 dibandingkan dengan t tabel 1,664 atau t hitung > t tabel ( $4,581 > 1,664$ ), dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jakarta 3.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global yang ditunjukkan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti. 2) Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Parit Padang Global dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti. 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Etos Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. 4) Jawaban dengan skor tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan terdapat pada pernyataan "hasil baik dapat dicapai dengan pengetahuan". Sedangkan pernyataan responden terendah yaitu pada pernyataan "saya merasa bersalah jika terlambat menyelesaikan tugas". 5) Jawaban dengan skor tertinggi pada variabel Etos Kerja terdapat pada pernyataan "Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat di selesaikan". Sedangkan pernyataan responden terendah yaitu pada pernyataan "saya mendapatkan bimbingan dalam bekerja di perusahaan". 5) Jawaban dengan skor tertinggi pada variabel Insentif terdapat pada pernyataan "Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan". Sedangkan responden terendah yaitu pada pernyataan "Saya menerima pelatihan dari pimpinan".

## Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut: 1) Dapat lebih mementingkan orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin, Menghargai waktu guna efisiensi dan efektivitas bekerja, Tanggung jawab, pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, Hemat dan sederhana, pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan, Persaingan sehat, tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri. 2) Dapat memberikan imbalan kepada karyawan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda berdasarkan kinerja terbaik, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik. 3) Dapat memberikan imbalan kepada karyawan sifatnya non material dapat diwujudkan dalam pemberian hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah- anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. 4) Dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kontribusinya demi tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, A. W. (2012) ‘Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Harga Pokok Penjualan HPP Dengan Metode Average’, *Techno.com*, 11, pp. 12–17.
- Lawu, H.I., Suhaila, A. dan Lestiowati, R. (2019), “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur”, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Noor, Nilamsar Nasyadizi, Ika Ruhana, and Kusdi Rahardjo. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.1 No.2, pp. 1-20.
- Pasaribu, C. dan Irsutami. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam*, Vol. 3 No. (1), pp. 69–73.
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edis Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2005). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan*, Volume 1, Nomor 1 , 106-118.
- Sarwoto, (2014), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.