

Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama P<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Ni Luh Sri Kasih<sup>5</sup>

## **PENGARUH ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DAPUR COKELAT GALAXY (PT. ABISETYA ALKA ARYAGUNA)**

Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama P<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Ni Luh Sri Kasih<sup>5</sup>

Universitas Pertamina<sup>1,2</sup>, Politeknik Negeri Lampung<sup>3</sup>, STIA Bagasasi<sup>4</sup>, STIE Satya Dharma<sup>5</sup>  
wahyu.andri.wibowo@gmail.com<sup>1</sup>, Idabagusalit94@gmail.com<sup>2</sup>, ajiewindhu@pilinea.ac.id<sup>3</sup>,  
risnaharyati6@gmail.com<sup>4</sup>, srikasih71@gmail.com<sup>5</sup>

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of: (1) work ethic and career development on employee performance, (2) work ethic on employee performance, (3) career development on employee performance. The research design used in this study is causal quantitative research. In this study, the research subjects were employees who worked at Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) and the object of research is work ethic, career development and employee performance. The population taken in this study were 83 employees at Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna), so the overall sample was 45 people. Data were collected by interviews, document recording and questionnaire methods, then analyzed by multiple regression analysis. The results showed that: (1) work ethic and career development have a significant effect on employee performance, (2) work ethic has a significant effect on employee performance, (3) career development has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *work ethic, career development, employee performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (2) etos kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) dan objek penelitian adalah etos kerja, pengembangan karir serta kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) sebanyak 83 orang maka sampel secara keseluruhan sebanyak 45 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** **Etos Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan**

**Corresponding Author :** [idabagusalit94@gmail.com](mailto:Idabagusalit94@gmail.com)

**PENDAHULUAN**

Pada era global seperti sekarang ini, semua organisasi dihadapkan pada persaingan dan tantangan yang sangat ketat, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal tantangan yang dihadapi adalah tuntutan perubahan dan peningkatan kualitas kinerja organisasi. Sedangkan secara eksternal tantangan tersebut berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peningkatan tuntutan pelanggan. Untuk tetap eksis dalam persaingan tersebut sudah barang tentu diperlukan kemampuan internal organisasi (*capability internal*) yang *built-in flexible*, terutama sumber daya manusia yang kompeten yang dibarengi dengan motivasi pegawainya.

Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna), merupakan sebuah tempat makan yang berada di Jakarta, rumah makan ini menyajikan berbagai menu sweets, roti dan minuman yang dibanderol dengan harga yang murah dan bersahabat, Dapur Cokelat Galaxy juga memberikan produknya kepada pelanggannya seperti menjual, 1. Chinese New Year, 2. Drink, 3. Reguler Cake, 4. Personal, 5. Snack, 6. Lilin, 7. Delix Box, 8. Loaf Cake, 9. Premix, 10. Praline, 11. Topper Character, 12. Spunbound Dapur Cokelat. Begitu bermacam jenis makanan cokelat yang di jual oleh Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna).

Faktanya Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) diharapkan mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi para konsumen agar target penjualan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Meskipun hal tersebut telah dilakukan dengan baik tetapi tetap saja penjualan Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) masih mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Berdasarkan penelitian awal diperoleh data penjualan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) dari bulan Januari

tahun 2022 hingga bulan November tahun 2022 seperti disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1**

**Data Penjualan Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna) Bulan Januari – November 2022**

N0	Bulan	Total Penjualan	Target Penjualan Rp. 150.000.000	Ket
1	Januari	95.779.800	150.000.000	Tidak
2	Februari	52.961.000		Tidak
3	Maret	160.141.196		Tercapai
4	April	125.406.000		Tidak
5	Mei	150.332.000		Tercapai
6	Juni	165.125.500		Tercapai
7	Juli	150.652.200		Tercapai
8	Agustus	188.250.400		Tercapai
9	September	108.921.300		Tidak
10	Oktober	127.978.600		Tidak
11	November	120.550.100		Tidak
12	Desember	131.499.200		Tidak
Total		1.577.597.296	1.800.000.000	Tidak

Sumber: Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna)

Berdasarkan Tabel 0.1 penunjukkan bahwa penjualan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dari bulan ke bulan. Penjualan yang mengalami fluktuasi dan ada beberapa bulan yang tidak mencapai target penjualan dari bulan Januari hingga bulan Desember. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor kinerja perusahaan yang tidak berjalan sesuai fungsinya, sehingga menyebabkan penjualan menjadi tidak maksimal. Hal ini yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga akan mempengaruhi pendapatan perusahaannya. Seperti dikemukakan oleh Jones (2001:10) bahwa dimana manajer atau pimpinan memilih dan mengelola aspek-aspek struktur dan budaya organisasi agar organisasi dapat mengontrol aktivitas yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

**Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama P<sup>2</sup>, I Putu Aje Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Ni Luh Sri Kasih<sup>5</sup>**

Perbaikan kinerja ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Melalui perbaikan kinerja diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan Wibowo (2012:42). Kinerja karyawan rendah diduga karena rendahnya etos kerja karyawan, hal ini peneliti memperoleh data dilapangan bahwa masih banyak karyawan penilaian sikap karyawan yang rendah, penilaian sikap karyawan dinilai oleh atasan langsung dan peneliti mengambil sampel beberapa karyawan yang ada pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) hal ini dapat dilihat sebagai berikut.

Pada kenyataan dilapangan terdapat karyawan memiliki sikap kerja yang rendah, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, selain peneliana dari perusahaan, peneliti memperoleh wawancara salah satu pelanggan yang berbelanja pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) yang dimana menurut ibu caca bahwa dimana pelayanan yang di berika oleh Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) kurang agrefsif, hal ini dimana ibu caca merasa karyawan seperti kurang sungguh-sungguh bekerja. Maka dari itu sangatlah mempengaruhi kinerja perusahaan atau suatu organisasi. Sehingga akan mempengaruhi pendapatan Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna). Sedangkan Alex (2011:11) mengatakan bahwa etika adalah sebuah konsep tentang kebenaran dan kesalahan tingkah laku. Konsep ini menerangkan kepada kita apakah perilaku kita bermoral atau tidakbermoral dan berkaitan dengan hubungan manusia yang mendasar, bagaimanakita berpikir dan berbuat terhadap orang lain dan bagaimana

kita mengharapkan mereka berpikir dan bertingkah laku terhadap kita. Prinsip prinsip etika merupakan panduan tingkah laku yang bermoral. Sebagai contoh: berbohong, mencuri, menipu, dan mengganggu orang lain dikategorikan sebagai tindakan tidak beretika dan tidak bermoral.

Kinerja karyawan yang rendah diduga terdapat latar belakang pendidikan yang rendah, hal ini peneliti memperoleh data dilapang, bahwa masih banyak karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna), karyawannya masih tamatan SMP dan SMA hal ini sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna). Latar belakan pendidikan karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Data Tingkat Pendidikan Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) Tahun 2022**

No	Jenjang	Jumlah
2	SMP	6
3	SMA/SMK	36
4	D1	4
5	D3	4

Sumber: HRD Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna)

Dari tabel 2 dapat di gambarkan bahwa dari seluruh karyawan yang ada di UD Madia Jaya masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah hal ini dilihat dari jumlah SMP berjumlah 6 orang, SMA berjumlah 36 orang, D1 berjumlah 4 orang serta D3 berjumlah 4 orang. Hal ini di ambil keseluruhan karyawan yang ada pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna). Pemilik perusahaan harus memerhatikan karyawannya lagi, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna).

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk

kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Jansen (2011:31) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna).

### TINJAUAN PUSTAKA

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Menurut Chang dan Toi dalam Wibowo (2012: 24) bahwa etos kerja sebagai work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success (etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berusaha bekerja keras akan memastikan kesuksesan) (Amiruddin, 2019: 10).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya: Tasmara (2016: 70) : 1. Agama Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan

aktivitas sehari-hari. 2. Budaya Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. 3. Sosial politik Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang. 4. Kondisi lingkungan dan geografis Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut. 5. Pendidikan Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. 6. Struktur ekonomi Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka. 7. Motivasi intrinsik individu Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga

dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu: (Salamun dkk., 2017) :1. Kerja keras Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkala tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. 2. Disiplin Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. 3. Jujur Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. 4. Tanggung jawab Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. 5. Rajin Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM Nawawi (2005:49). Sedangkan menurut Handoko (2001:77) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Nurcahyo (2012:92)

adalah : perencanaan karir dan manajemen karir. Menurut Wirawan, (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor yang terdiri dari faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai atau karyawan Wirawan (2009:6). Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses dan hasil pekerjaan.

Dimensi yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja oleh masing-masing organisasi berbeda-beda, hal ini tergantung pada pendekatan dan tujuan dari penilaian pekerjaan yang digunakan oleh organisasi tersebut. Amins (2012: 42), melihat pendekatan evaluasi kinerja dalam ukuran hasil kerja individu, perilaku dan ciri individu. Menurut Wirawan (2009:80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu (1) dimensi hasil kerja individu yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kuantitas hasil kerja, (b) kualitas hasil kerja, dan (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian. (3) dimensi sikap kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kepemimpinan, (b) kejujuran, dan (c) kreativitas.

Kemudian Moeheriono (2012:136) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga dimensi penting yang harus dipertimbangkan, yaitu (1) dimensi perilaku (*proses*), (2) dimensi *output* (produk langsung suatu aktivitas/program), dan (3) dimensi *outcome* (*added value* atau nilai tambah

dampak aktivitas/program). Pandangan lain menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:126) menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat dimensi dengan interpretasi yaitu (1) kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai, (2) kuantitas kerja meliputi: memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, (3) tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja, dan (4) sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab pegawai serta kerja sama dalam sebuah tim sehingga dapat tercipta suatu kekompakan dalam suatu tim kerja. Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai dimensi kinerja pegawai, maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya (1) sikap kerja, (2) proses kerja, dan (3) hasil kerja individu.

#### Metode

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dipenelitian ini merupakan desain penelitian kausal. meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal adalah penelitian yang mempunyai tujuan utama untuk hubungan antara variabel yang memengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi Sugiyono (2010). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari 1. merumuskan masalah 2. mengkaji teori 3. merumuskan hipotesis 4. mengumpulkan data 5. mengolah data dan 6. menarik kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja dan pengembangan karir dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah

karyawan yang bekerja pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) dan objek penelitian adalah etos kerja, pengembangan karir serta kinerja karyawan. Menurut Nazir (2011:282) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi jenuh. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) sebanyak 50 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*

#### Hasil dan Pembahasan

##### Hasil

Regresi linear berganda digunakan untuk memproyeksikan dan mencari pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

##### **Pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna)**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1 X_2} = 0$ ; Etos kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh



**Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama P<sup>2</sup>, I Putu Aje Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Ni Luh Sri Kasih<sup>5</sup>**

signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1 X_2} \neq 0$ ; Etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Pengujian Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres sion	1390.915	2	695.457	50.916	.000 <sup>a</sup>
	Residu al	437.085	32	13.659		
	Total	1828.000	34			

- a. Predictors: (Constant), etos kerja, pengembangan karir
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hipotesis pertama adalah Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung yaitu sebesar 50.916 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 < alpha sebesar 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh simultan dari etoskerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Vika (2018), yang menyebutkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja terdiri dari empat aspek, yaitu disiplin yang tinggi, menghargai waktu dalam bekerja, rajin, dan bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:68) yang mengemukakan: “Indikator etos kerja dapat dilihat dari empat aspek yaitu:disiplin yang tinggi, menghargai waktu dalam bekerja, rajin, dan bertanggung jawab”. Oleh karena itu, apabila karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) memiliki ketiga aspek tersebut, tentu kinerja karyawan yang dihasilkan untuk perusahaan akan semakin baik.

**Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna)**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1 X_2} = 0$ ; Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1 X_2} \neq 0$ ; Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Pengujian Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	2.416		1.024	.314
	X1	.999	.227	.488	4.399	.000
	X2	.467	.108	.479	4.320	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 4.399 untuk varibel etos kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 <alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh dari etos kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Siagian (2010:63) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktekpraktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, karyawan seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

**Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna)**

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetnya Alka Aryaguna) maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub>: $\rho_{X_1X_2}=0$ ; Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: $\rho_{X_1X_2}\neq 0$ ; Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Pengujian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	2.416		1.024	.314
	X1	.999	.227	.488	4.399	.000
	X2	.467	.108	.479	4.320	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 4.320 untuk varibel pengembangan karir dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 <alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh dari pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara teoritis ada hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam



rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan organisasi Bahri (2016:221) .

### **Simpulan dan Saran**

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4.399 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, jika semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) semakin meningkat. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4.320 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, jika semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) semakin meningkat. Etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 50.916, dengan probabilitas sebesar 0,000. Artinya, etos kerja dan pengembangan karir dalam sebuah organisasi diperlukan, dimana semakin tinggi etos kerja dan ketaatan kehadiran seseorang maka semakin berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasinya.

Bagi pihak Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna), memberikan gambaran tentang pentingnya etos kerja dan pengembangan karir bagi karyawan Dapur

Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin karyawan, rasa tanggung jawab karyawan terhadap pelanggan dan pemping juga harus memperhatikan manajemen karir terhadap karyawannya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu: kompetensi, disiplin kerja serta kepuasan karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna), diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalanya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetia Alka Aryaguna).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adams, Susanto. 1963. *Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo: Kelompok Gramedia.
- Ardana, Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, 2001, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. RinekaCipta, Jakarta.
- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Daniel, Moehar. 2003. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. 2012. *Statiska Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Koentjaraningrat, 1977. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kuswanto, Dedy. 2012. *Statistik Untuk Pemula Dan Orang Awan*. Jakarta timur: Laskar Aksara.
- Locke EA (1969) *Organizational Behavior and Humance Performance*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Galia Indonesia.
- Mangkunegara. Anwar Pabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari, (2010), *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah MadaUnisity Press
- Nurchahyo. 2012. *Ilmu Kesehatan Jilid 2*. Depdiknas. Jakarta.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012, *Manajemen Personalial*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Salamun dkk. 2017. *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2009, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta

**Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama P<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Ni Luh Sri Kasih<sup>5</sup>**

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta