



PENGARUH ETOS KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT YONGJIN JAVA SUKA GARMENT

Eka Sutisna¹Fais Kaldun², Intan Puspita Rini³, M. Gelar Faisal⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Jakarta, Indonesia

Email: ekasutisna5432@gmail.com, khaldunfaiz@gmail.com,

intan.puspitarini22@gmail.com

Abstrak

The purpose of this research was to determine the effect of work ethic and incentives on improving employee performance. This study uses quantitative methods. The sample in this study were line 1 employees at the production division of PT Yongjin Javasuka Garment, totaling 40 people. Data collection technique in this study is a questionnaire. Data analysis technique in this study using multiple linear regression data analysis. Based on the result of the study obtained the result of multiple linear regression test $\hat{Y} = 15,079 + 0,212X_1 + 0,461X_2$. Simultaneously work ethics and provision of incentives have a positive and significant effect on improving employee performance in the production division of PT Yongjin Javasuka Garment with a significant value of 0,000 less than 0,05. And a calculated Fcount value of 15,037 > Ftable = 3.25. The results of this study are that work ethic has not significant effect on improving employee performance with a significant value of 0,062 where the value is > 0,05 or with an observation scale the tcount value is 1,927 > ttable 1,687. Giving incentives has a positive and significant effect on improving employee performance with a significant value of 0,004 where the value is < 0,05 or with an observation scale tcount 3,086 > ttable 1,687.

Keywords : *Work Ethic, Incentives, Work Performance.*

Abstrak. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Line 1 pada divisi produksi PT Yongjin Javasuka Garment yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji regresi linier berganda $\hat{Y} = 15,079 + 0,212X_1 + 0,461X_2$. Secara simultan etos kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada divisi produksi PT Yongjin Javasuka Garment dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai Fhitung 15,037 > Ftabel = 3, 25. Hasil penelitian ini adalah etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,062 dimana nilai tersebut > 0,05 atau dengan skala observasi nilai thitung 1,927 > ttabel 1,687. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,004 dimana nilai tersebut < 0,05 atau dengan skala observasi thitung 3,086 > ttabel 1,687.

Kata Kunci : Etos Kerja, Pemberian Insentif, Prestasi Kerja.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja salah satu tujuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah kinerja pekerjaan yang baik yang mana prestasi kerja itu sendiri merupakan suatu hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan yang bisa dilihat dari berbagai faktor diantaranya bisa dari karakteristik pribadinya, persepsi terhadap perannya dalam bekerja, atau pun penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program kerjanya.

Dengan begitu setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi kerja karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Penilaian prestasi seharusnya diperhatikan dengan baik karena jika penilaian kinerja mendapat banyak perhatian, maka hal tersebut akan menjadi prioritas utama seorang karyawan dan akan membantu menentukan tingkat keberhasilan yang dapat dicapainya dalam bekerja.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada perusahaan. Etos kerja yang positif yang dilandasi oleh persepsi yang kuat, disertai komitmen total dalam pekerjaan merupakan faktor prestasi kerja yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan. Persaingan profesional tidak hanya memerlukan keahlian dan kompetensi, namun juga dedikasi, kerja keras dan kejujuran. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus dan menghasilkan etos kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal perusahaan, yakni pemberian insentif. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusianya.

PT Yongjin Javasuka Garment adalah salah satu perusahaan Indonesia terkemuka yang bergerak di bidang industri pakaian jadi. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis Sportswear, Outerware, Youth, Actionsport, Welding, Seamseling, Gortech dengan buyer utama seperti THE NORTH FACE, NIKE, ADIDAS, BERGHAUS, GAP, JACK WOLFSKIN, CRAGHOPPERS, VANS, SWIX, HARLEY DAVIDSON dan masih banyak lagi. Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan ketika berada langsung di perusahaan tersebut terdapat fenomena masalah yang terjadi di dunia kerja terutama pada perusahaan yang peneliti teliti yaitu seharusnya karyawan bisa mencapai target setiap harinya guna untuk meningkatkan hasil kerja. Tetapi pada faktanya hasil produksi selalu tidak memenuhi target yang telah ditentukan yang berakibatkan terhambatnya tingkat penjualan sehingga menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Hasil produksi yang tidak memenuhi standar perusahaan diakibatkan karyawan yang bersantai-santai dalam menyelesaikan tugasnya. Padahal jika pekerjaan sudah memenuhi standar perusahaan dan bisa mencapai target setiap harinya yang terjadi adalah perusahaan akan memberikan penghargaan kepada para karyawan tertentu atas pencapaian dan prestasi yang diraih, penghargaan itu bisa berupa kenaikan jabatan atau pemberian insentif dan lain sebagainya. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan tingkat penjualan pada PT Yongjin Javasuka Garment meningkat yang dapat mendorong karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga karyawan mencapai target kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dan untuk mendapatkan penghargaan tersebut diperlukannya semangat yang sungguh-sungguh dalam bekerja atau bisa disebut dengan memiliki etos kerjayang baik. Yang mana etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya prestasi kerja yang baik.

KAJIAN TEORITIS

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja merupakan “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Bernandin dan Russel (2014) mengemukakan enam kriteria primer untuk mengukur prestasi kerja sebagai berikut: 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauhmanaproses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah rupiah, jumlah siklus program yang terselenggara. 3) *Timeliness*, ialah seberapa jauh suatu program terselenggara pada waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi *output* lain dan juga waktu yang ada untuk program lain. 4) *Cost Effectiveness*, merupakan pemanfaatan sumber daya organisasi (keuangan, material, manusia, teknologi) dioptimalkan guna menggapai hasil yang tinggi ataupun pengurangan tingkat kerugian dari semua unit pemanfaatan sumberdaya. 5) *Need for Supervision*, ialah seberapa jauh seorang karyawan dapat mngimplementasikan suatu fungsi kegiatan tanpa membutuhkan pengawasan seorang supervisor guna menghindari tindakan yang tidak diperlukan. 6) *Interpersonal Impact*, merupakan sejauh mana karyawan memelihara nama baik, harga diri serta kerja sama antara bawahan dan juga rekan kerja.

Mangkunegara (2000) menyatakan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu : 1) Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatasrata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan yang menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasikerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus siap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat 6 indikator prestasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut: 1) Hasil kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2) Pengetahuan pendidikan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3) Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 4) Kecekatan mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima

instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 5) Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan. 6) Disiplin waktu, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Etos Kerja

Pengertian etos kerja itu sendiri berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Menurut Sinamo (2011) etos kerja merupakan “seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”.

Menurut Anoraga di dalam Probawati (2012) ada lima faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu: 1) Agama, Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai yang menentukan gaya hidup pemeluknya. Cara seseorang berpikir, berperilaku, dan bertindak tentu saja bersifat doktrinal. 2) Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat disebut juga dengan etika budaya dan dalam aktivitas etika budaya ini disebut juga dengan etika kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang terlibat. 3) Kondisi lingkungan dan geografis. Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. 4) Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi. 5) Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Indikator etos kerja menurut Salamun dalam Priharwantiningsih (2019:4) diantaranya : 1) Kerja keras. Pantang menyerah ketika menghadapi tugas menantang. Dimana karyawan mempunyai sifat semangat kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. 2) Disiplin. Mengerjakan tugas dengan fokus hingga selesai. Dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. 3) Jujur. Jujur dalam melakukan segala kegiatan yang bersangkutan dengan perusahaan. Dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. 4) Tanggung jawab. Dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. Setiap orang pernah melakukan kesalahan, tetapi hanya orang yang bertanggung jawab yang berani mengakui kesalahan. Dan inilah contoh etos kerja yang baik. 5) Tekun. Tekun berarti rajin, dan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pemberian Insentif

Menurut Dewi & Harjoyo (2019) insentif adalah “strategi untuk memotivasi karyawannya agar bekerja maksimal, sebagai imbalan perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan semakin besar kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang diterima”.

Menurut Suwatno dan Priyasan Suwatno (2011:318) faktor yang mempengaruhi

pemberian insentif adalah sebagai berikut: 1) Jabatan atau kedudukan. Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh seorang karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut memberikan insentif lebih besar dari karyawan lainnya. 2) Prestasi kerja. Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasinya kurang akan lebih giat dan lebih bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar berusaha dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik. 3) Laba perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawan bukan hanya akan menguntungkan kepada karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun terdapat indikator mengenai pemberian insentif yang mengacu pada teori dari Hasibuan Malayu S.P diantaranya: 1) Kinerja. Sistem pemberian insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. 2) Lama kerja. Biasanya pemberian insentif ditentukan atas dasar lamanya pekerja melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau per bulan. 3) Kebutuhan. Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti pemberian insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi. 4) Keadilan dan kelayakan. Keadilan dalam sistem pemberian insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Kelayakan disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka

perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya bentuk etos kerja akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut. 5) Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang berada di divisi produksi pada bagian Line 1 PT Yongjin Javasuka Garment yang berjumlah 40 karyawan. Sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik sampling jenuh/sensus yaitu menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel, yaitu 40 karyawan pada divisi produksi bagian line 1 PT Yongjin Javasuka Garment.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan menggunakan data primer, yaitu memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja, pemberian insentif, dan prestasi kerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing – masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variabel prediktor dan analisis data yang digunakan adalah peralatan statistik SPSS26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data yang dicantumkan pada penelitian ini, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41284264
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,046
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

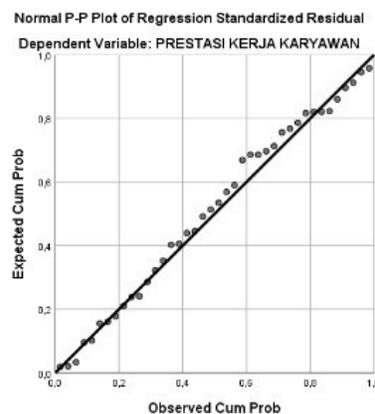
Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 1 di atas bisa dilihat hasil normalitas, karena data kurang dari 100 yaitu sebanyak 40, maka uji normalitas yang digunakan adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov, tampak dari hasil uji kenormalan data pada umumnya di atas $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena pada data di atas signifikannya di atas $0,05$.

Grafik 1 Hasil Uji Normalitas



Dari hasil pengujian yang ada pada gambar 1 di atas, menyatakan bahwa grafik uji *probability plot* menunjukkan bahwa titik menyebar diantara garis diagonal serta mengikuti

arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan syarat jika VIF dibawah atau <10 dan *tolerance value* >0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,079	5,418		2,783	,008		
	ETOS KERJA	,212	,110	,288	1,927	,062	,668	1,497
	PEMBERIAN INSENTIF	,461	,149	,461	3,086	,004	,668	1,497

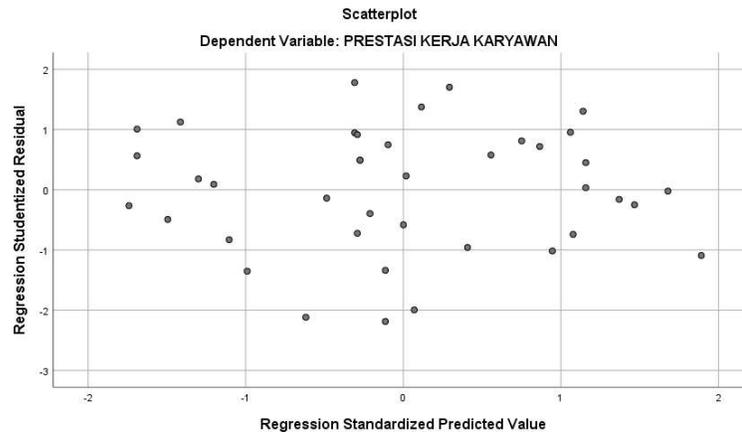
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 2 diatas nilai tolerance menunjukkan Etos Kerja (X1) dan Pemberian Insentif (X2) sebesar 668 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1.497 lebih kecil dari 10,0 maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah adanya ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. pengambilan keputusan yang digunakan dalam grafik *scatterplot* jika terdapat pola yang menyempit dan menyebar maka hal tersebut terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika terjadi pola yang menyebar maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

Grafik 2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil dari uji heterokedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun bawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Etos Kerja Dan Pemberian Insentif apakah nantinya masing-masing variabel berhubungan positif ataupun negatif.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	15,079	5,418		2,783	,008
	ETOS KERJA	,212	,110	,288	1,927	,062
	PEMBERIAN INSENTIF	,461	,149	,461	3,086	,004

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Pada tabel 3 diatas hasil uji yang telah dilakukan dalam analisis regresi linieryang diambil adalah hasil pada kolom B, pada baris pertama yang menunjukkan konstan (a) dan pada baris yang kedua menunjukkan konstanta variabel independen. Persamaan tersebut dapat

dilihat sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,079 + 0,212X_1 + 0,461X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 15,079 menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel lainnya adalah bernilai positif 15,079.

b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,212, menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel etos kerja maka akan mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,461, menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pemberian insentif maka akan mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,461 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Uji Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,549	2	92,275	15,037	,000 ^b
	Residual	227,051	37	6,137		
	Total	411,600	39			

Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, ETOS KERJA

Dari hasil pengujian uji F simultan berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai Fhitung 15,037 > Ftabel = 3, 25. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan menolak hipotesis H0, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Etos kerja (X1) dan Pemberian insentif (X2) secara simultan terhadap Peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan variabel independen secara bersama simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat dilihat dari nilai Adjusted R Squared.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,670 ^a	,448		,4192,47720	

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, ETOS KERJA

Pada tabel 5 diatas nilai koefisien determinasi $Adjusted R^2 = 0,419$ artinya variabel Etos kerja dan Pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap Peningkatan prestasi kerja karyawan. Nilai $Adjusted R^2 = 0,419$ artinya mampu dijelaskan oleh variabel Etos kerja dan Pemberian Insentif sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya sebesar 58,1% tidak terungkap dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian secara simultan berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Pemberian Insentif (X2) terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Yongjin Javasuka Garment memperoleh nilai uji F sebesar 15,037 dengan nilai Ftabel sebesar 3,25, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan secara bersama-sama etos kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil data-data yang sudah diolah menunjukan bahwa Etos Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif secara simultan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis sesuai dengan hasil penelitian Mohammad Yahya Arief & Herfi Aj'wa Rhamdani (2021). Dengan hasil penelitian yang didapatkan hal ini nantinya akan sangat berdampak pada kualitas dan hasil kerja para karyawan. Sebab hasil kerja dan kerja sama sesama karyawan akan memiliki pengaruh yang baik terhadap tingkat hasil produksi dan juga meningkatnya prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan juga harus memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) Prestasi kerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

Bisa disimpulkan bahwa prestasi kerja yang baik adalah hasil kerja dengan kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan serta juga harus didukung dengan etos kerja yang baik dan pemberian insentif dimana nantinya karyawan dapat bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Y. Artinya etos kerja tidak berbanding lurus atau tidak searah terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, dan hasil uji statistik t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,062 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya etos kerja tidak signifikan atau dikatakan bahwa di Divisi Produksi PT Yongjin Javasuka Garment kurang efektif dalam

berkontribusi untuk upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan etos kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan acuan pada indikator kuesioner, terdapat nilai pernyataan tertinggi dan terendah pada setiap pernyataan di dalam variabel etos kerja dengan nilai tertinggi yaitu "Saya saling bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan" yang artinya karyawan PT Yongjin Javasuka Garment melakukan pekerjaan dengan bekerja sama dengan baik. Sedangkan nilai terendah yaitu "Tidak mengenal waktu saat bekerja" yang artinya para karyawan sangat tidak setuju pada waktu yang melebihi batas jam bekerja yang seharusnya. Sehingga perlu diperhatikan waktu jam bekerja para karyawan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan atau jam kerja diatur sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel pemberian insentif berpengaruh positif terhadap Y. Artinya pemberian insentif berbanding lurus atau searah terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, dan hasil uji statistik t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya variabel pemberian insentif memperoleh nilai yang signifikan atau dapat dikatakan bahwa di Divisi Produksi PT Yongjin Javasuka Garment pemberian insentif efektif dalam berkontribusi untuk upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan acuan pada indikator kuesioner terdapat nilai pernyataan tertinggi dan terendah pada setiap pernyataan di dalam variabel pemberian insentif dengan nilai tertinggi yaitu "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan" yang artinya karyawan PT Yongjin Javasuka Garment sudah sejalan dengan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur perusahaan. Sedangkan nilai terendah yaitu "Saya puas dengan insentif yang diterima dibandingkan dengan insentif dari perusahaan lain" yang artinya sebagian karyawan tidak merasa puas dengan pemberian insentif yang diberikan bisa disebabkan karena ketidakseimbangan antara insentif yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga pemberlakuan pemberian insentif ini menyebabkan karyawan akan membandingkannya dengan perusahaan yang ada disekitarnya. Sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan mengenai kepuasan karyawan dalam menerima insentif karena dengan terciptanya rasa puas maka setiap jenis pekerjaan yang dilakukan akan membuat para karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan usulan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa berdasarkan uji simultan (uji F) dari variabel etos kerja, dan pemberian insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan hasil dari variabel etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan hasil dari variabel pemberian berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Divisi Produksi PT Yongjin Javasuka Garment.

DAFTAR REFERENSI

- Arief Mohammad Yahya, Rhamdani Herfi Aj'wa. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo" **Jurnal Penelitian**, Desember. Vol 5 No 2
- Bernandin & Russel. 2014. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Cahya, Cesar Sabilah Nur. & Permatasari Rita Intan. 2023. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang" **Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen**, April. Vol 3 No 2.
- Dewi, D. P. & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Karauwan Raynald, Lengkong Victor P.K, & Mintardjo Christoffel. 2015. "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan" **Jurnal EMBA**, September. Vol 3 No 3 Hal 1196-1207.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Megawati & Ampauleng. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" **Jurnal Mirai Management**. Vol 5 No 2 Hal234)
- Nofitasari Tiwi, Prasetyo Anton. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi**, Agustus.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta:Pranada Media Group.
- Tarigan, Jeni & Hasugian, Edi Arianto. 2022. "Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan" **Jurnal Darma Agung**, Desember. Vol 30 No 3 Hal 1057.