



**PENGARUH ETOS KERJA, INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MALAKA BANDUNG**  
Rahadiyan<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, Ceria Febiana<sup>3</sup>, Tata Dibrata<sup>4</sup>, Risna Haryati<sup>5</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>6</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>7</sup>

<sup>1</sup>rahadiyan@universitaspertamina.ac.id <sup>2</sup>idabagusalit94@gmail.com <sup>3</sup>ceriafebiana1986@gmail.com  
<sup>5</sup>risnaharyati6@gmail.com <sup>6</sup>pdnovrina13@gmail.com <sup>7</sup>ajiewindu@polinela.ac.id

<sup>1,2</sup>Universitas Pertamina, <sup>3</sup>ceriafebiana1986@gmail.com, <sup>4,5</sup>STIA Bagasasi, <sup>6</sup>STIE Pembangunan Tanjungpinang,  
<sup>7</sup>Politeknik Negeri Lampung

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (2) etos kerja terhadap kinerja karyawan, (3) insentif terhadap kinerja karyawan, (4) 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 Hotel Malaka Bandung dan objek penelitian adalah etos kerja, insentif, pengembangan karir serta kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Malaka Bandung berjumlah 35 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja, insentif dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

**Abstract**

*This study aims to examine the effect of: (1) work ethic, incentive and career development on employee performance, (2) work ethic on employee performance, (3) incentive on employee performance, (4) career development on employee performance. Research design used in this study is causal quantitative research. In this study, the subjects were employees at Malaka Bandung Hotel and the objects of research were work ethic, incentive, career development and employee performance. Total population for this study was all employees at Hotel Malaka Bandung totaling 35 employees. Data was collected by interviews, document recording and questionnaire methods, and then analyzed by multiple regression analysis. The results showed that: (1) work ethic, incentive and career development have a significant effect on employee performance, (2) work ethic has a significant effect on employee performance, (3) incentive has a significant effect on employee performance, (4) career development has a significant effect on employee performance.*

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

**Corresponding Author :** idabagusalit94@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap asset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan asset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetensi. Tidak jarang kita lihat banyak perusahaan baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi bisnis karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Bagaimanapun besar suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama.

Karyawan yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi organisasi. Aspek etos kerja karyawan lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi karyawan terhadap aktifitas kerja yang telah dilakukannya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja lebih untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya akan lebih produktif sehingga kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat dan juga akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Menurut Sinamo (2011) 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. Hotel Malaka Bandung, merupakan hotel murah dan sederhana ini menempati bangunan modern dan berada di jalan yang dipenuhi pepohonan rindang. Hotel ini dapat diakses dengan berjalan kaki 4 menit dari pasar buku di Jalan Palasari, 14 menit dari stasiun kereta Cikudapateuh, dan berjarak 2 km dari

kawasan hiburan Trans Studio Bandung.

Etos kerja yang terjadi pada Hotel Malaka Bandung diduga rendah dilihat dari semangat kerja karyawan, hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain etos kerja insentif juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, yang dimana keseluruhan karyawan yang ada pada Hotel Malaka Bandung masih di bawah UMK, dan pengembangan karir juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini pemimpin perusahaan harus memperhatikan karyawan, sehingga peningkatan pencapaian kinerja karyawan lebih meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini sangat mempengaruhi Hotel Malaka Bandung. Kinerja karyawan rendah diduga karena etos kerja yang rendah, hal ini dilihat dari semangat kerja karyawan. Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang.

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 mengabil sampel beberapa karyawan yang ada pada Hotel Malaka Bandung.

Pada kenyataan dilapangan terdapat karyawan memiliki sikap kerja yang rendah, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti memperoleh wawancara salah satu pelanggan yang berkunjung pada Hotel Malaka Bandung yang dimana, Menurut Ibu Eka Rini bahwa dimana pelayanan yang di berikan oleh Hotel Malaka Bandung kurang agresif, hal ini

dimana Ibu Eka Rini merasa karyawan seperti kurang sungguh-sungguh bekerja. Maka dari itu sangatlah mempengaruhi kinerja perusahaan atau suatu organisasi. Sehingga akan mempengaruhi pendapatan Hotel Malaka Bandung. Sedangkan Alex S nitisemito (2011:11) mengatakan bahwa etika adalah sebuah konsep tentang kebenaran dan kesalahan tingkah laku.

Rendah kinerja karyawan pada Hotel Malaka Bandung dimana ditemukan insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari aspek insentif, karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan harapannya. Aspek insentif yang menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan diantaranya insentif material dan insentif non material yang dimana insentif material karyawan memperoleh gaji dibawah UMR Kota Bandung. Menurut Hasibuan (2005:117), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Kinerja karyawan yang rendah diduga terdapat latar belakang pendidikan yang rendah, hal ini peneliti memperoleh data dilapang, bahwa masih banyak karyawan pada Hotel Malaka Bandung, karyawannya masih tamatan SMP dan SMA hal ini sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Malaka Bandung. Jansen Sinamo (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, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Malaka Bandung.

### **KAJIAN TEORITIS**

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 pertahins 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 succes (etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau indenpendensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaa bekerja keras akan memastikan kesuksesan) (Amiruddin, 2019: 10). 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 kadangkadang 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 sanksisanksi 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 bersungguhsungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2008:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (gainsharing) dapat digunakan

sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah, 2012:297). Menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: 1. Insentif material Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang. 2. Insentif non material 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.

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). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Nurcahyo (2012:59) adalah : 1. Perencanaan karir (a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek) 2. Manajemen karir (a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia b. Menyebarkan informasi karir c. Publikasi lowongan pekerjaan d. Pendidikan dan pelatihan)

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.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dipenelitian ini merupakan desain penelitian kausal. meneliti pada populasi jenuh, 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 tiga variabel bebas yaitu etos kerja, insentif dan pengembangan karir dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Malaka Bandung dan objek penelitian adalah etos kerja, insentif, 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 populasinya dapat diketahui atau dapat ditentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan pada Hotel Malaka Bandung sebanyak 35 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, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka Bandung**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan karyawan pada Hotel Malaka Bandung, maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{x_1x_2} = 0$ ; etos kerja, insentif dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

$H_1: \rho_{x_1x_2} \neq 0$ ; etos kerja, insentif dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **Hasil Pengujian Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Karyawan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1589.851	3	529.950	39.488	.000 <sup>a</sup>
Residual	416.035	31	13.420		
Total	2005.886	34			

**Hasil Pengujian Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Karyawan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1589.851	3	529.950	39.488	.000 <sup>a</sup>
Residual	416.035	31	13.420		
Total	2005.886	34			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Hipotesis pertama adalah berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung yaitu sebesar 39.488 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 etos kerja (X<sub>1</sub>), insentif (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejajalan 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 Hotel Malaka Bandung memiliki ketiga aspek tersebut, tentu kinerja karyawan yang dihasilkan untuk perusahaan akan semakin baik.

**Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka Bandung**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub>: ρ<sub>x1</sub>=0; Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: ρ<sub>x1</sub>≠0; Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Hasil Pengujian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	.203		.079	.937
x1	.677	.221	3.058	.005
x2	.894	.252	3.554	.001
x3	.903	.305	2.965	.006

a. Dependent

Variable: y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 3.058 untuk variabel etos kerja dengan nilai p-value sebesar 0,005 < 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 insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka Bandung**

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub>: ρ<sub>x1</sub>=0; Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: ρ<sub>x1</sub>≠0; Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan  
**Hasil Pengujian Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.203	2.550		.079	.937
x1	.677	.221	.333	3.058	.005
x2	.894	.252	.394	3.554	.001
x3	.903	.305	.317	2.965	.006

a. Dependent

Variable: y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 3.554 untuk variabel insentif dengan nilai *p-value* sebesar 0,001 < alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh dari insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Insentif yang diberikan juga memberikan feedback positif terhadap perusahaan. Seluruh karyawan menjadi lebih giat, semangat dan berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan insentif. Maka dengan demikian perusahaan akan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas karena mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Jenis insentif yang diberikan perusahaan terdiri dari insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial berupa uang diluar gaji pokok, sedangkan insentif non-finansial dapat berupa promosi jabatan. Tentunya pemberian insentif tersebut dirancang dengan bijaksana oleh perusahaan agar tepat sasaran dan tidak menjadi kerugian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrul (2016)

**Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka Bandung**

Hipotesis keempat yang akan diuji adalah Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub>: $\rho_{x_1}=0$ ; Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: $\rho_{x_1}\neq 0$ ; Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Hasil Pengujian Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.203	2.550		.079	.937
x1	.677	.221	.333	3.058	.005
x2	.894	.252	.394	3.554	.001
x3	.903	.305	.317	2.965	.006

a. Dependent

Variable: y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 2.965 untuk variabel insentif dengan nilai *p-value* sebesar 0,006 < alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh dari pengembangan karir (X<sub>3</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) .

## KESIMPULAN

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Artinya, jika semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Hotel Malaka dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada Hotel Malaka semakin meningkat. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.554 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Artinya, jika semakin tinggi insentif yang dimiliki oleh karyawan pada Hotel Malaka dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada Hotel Malaka semakin meningkat.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 2.965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Artinya, jika semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan pada Hotel Malaka dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada Hotel Malaka semakin meningkat. Etos kerja, insentif dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Malaka yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 39.488 dengan probabilitas sebesar 0,000. Artinya, etos kerja, insentif dan pengembangan karir dalam sebuah organisasi diperlukan, dimana semakin tinggi etos kerja dan ketaatan kehadiran seseorang maka semakin berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasinya.

## Daftar Pustaka

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, 2001, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. RinekaCipta, Jakarta
- 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.
- 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.



**Rahadiyan<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, Ceria Febiana<sup>3</sup>, Tata Dibrata<sup>4</sup>, Risna Haryati<sup>5</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>6</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>7</sup>**