

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA

Lisdewi Muliati dan Ade Susiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang
lisdewi.m@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk:

28/11/2022

Artikel revisi:

29/11/2022

Artikel diterima:

29/11/2022

Keywords:

Jenjang Karir, Etos Kerja,

Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Jenjang Karir dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19 baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiasif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 91 orang. Teknik dan alat pengumpulan data adalah dengan kuesioner atau angket. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden dan sebaran data, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Berdasarkan kontribusi Jenjang Karir (X1), dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 79,20% sisanya 20,80% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti namun mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Jenjang Karir (X1), dan Etos Kerja (X2) secara bersamaan pada nilai tertentu, maka meningkatkan nilai Produktivitas Kerja (Y) pada nilai tertentu pula. Pengaruh Jenjang Karir dan Etos Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia signifikan. Secara parsial Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career path and work ethic on employee productivity at PT. Victory Chingluh Indonesia During the Covid-19 Pandemic either partially or simultaneously. This study uses an associative method with a quantitative approach. Sampling as many as 91 people. Data collection techniques and tools are questionnaires or questionnaires. Descriptive data analysis techniques are used to describe the responses of respondents' answers and data distribution, while inferential statistical analysis is used to test hypotheses. The data processing is assisted by SPSS software version 25. Based on the contribution of Career Path (X1) and Work Ethics (X2) to Work Productivity (Y) of 79.20%, the remaining 20.80% is influenced by other variables (X) not examined (epsilon) but affects Work Productivity (Y). If it is projected based on the multiple regression test it shows that the higher the value of Career Path (X1) and Work Ethic (X2) simultaneously at a certain value, then the value of Work Productivity (Y) increases at a certain value as well. The Effect of Career Path and Work Ethics Simultaneously on Work Productivity at PT. Victory Chingluh Indonesia is significant. Partially Career Path has a positive and significant effect on Work Productivity, while Work Ethics has a positive and significant effect on Work Productivity at PT. Victory Ching Luh Indonesia.

PENDAHULUAN

PT. Victory Chingluh Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar dalam memperhatikan produktivitas karyawan. Kegiatan utama perusahaan ini adalah mengolah bahan setengah jadi menjadi bahan jadi, dimana sistem produksinya adalah membuat produk berdasarkan pesanan (make to order). Di masa pandemi Covid-19 saat ini, kegiatan produksi PT. Victory Chingluh semakin menurun. Hal ini disebabkan oleh pembatasan skala besar yang menyebabkan kejutan pasokan dan kejutan permintaan secara bersamaan.

Dampak dari penurunan proses produksi yang berkelanjutan perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan untuk menghindari kebangkrutan. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta Andri Yansyah, ada 50.891 karyawan di 6.782 perusahaan yang terkena PHK massal. Salah satunya adalah PT. Victory Chingluh Indonesia dimana pada September 2020 ada 1.000 karyawan yang diberhentikan. Dampak dari PHK tersebut secara tidak langsung mengakibatkan sulitnya memperoleh jenjang karir dan menurunnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, mulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas produksi, produktivitas pemasaran, produktivitas finansial, dan produktivitas produk. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah diakui secara universal. Dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam upaya agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerja yang terbaik. Dalam hal ini, perusahaan berkewajiban untuk memperhatikan kebutuhan karyawannya, baik material maupun non material. Bentuk perhatian, usaha dan dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya, salah satunya dengan melakukan promosi yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah dengan mengaitkan pengembangan karir dan etos kerja. Pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang dilalui individu melalui upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karir yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Selain itu, menurut Zainal, dkk (2018:212) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan.

Hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam hal produktivitas adalah etos kerja karyawan. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat jika kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong semangat kerja, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kualitas pegawai akan lebih baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja. Dengan demikian, karyawan yang berkualitas baik akan mewujudkan etos kerja karyawan yang tinggi pula. Sebaliknya jika karyawan memiliki etos kerja yang rendah maka akan berdampak pada banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial maupun budaya. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keterampilan interpersonal. Karyawan yang memiliki interpersonal skill akan memiliki komitmen untuk bekerja keras dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia pada saat pandemi

Covid-19. 2). Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia pada saat pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

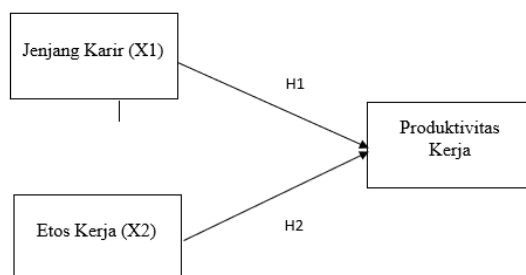
Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Jenjang Karir

Menurut Handoko (2016), jenjang karier adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Individu yang kompeten dalam mengelola karier dan yang memiliki sasaran dan rencana yang baik untuk mencapainya, tampaknya lebih banyak memiliki motivasi untuk berprestasi dan lebih memiliki tujuan dibanding orang lain. Menurut Schulteiss (2002) pengertian jenjang karir diartikan dengan istilah Pengembangan karier. Menurut Zainal, dkk (2018:212) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Etos Kerja

Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh jenjang karir terhadap produktivitas kerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan memberi makna, atau menspesifikasikan aktivitas, atau memberikan operasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Produktivitas Kerja	Kemampuan	Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
(Y)		keterampilan yang dimiliki	
		Memiliki profesionalisme	
		Dapat menyelesaikan tugas-tugas	
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	Ordinal
		Masing-masing terlibat dalam suatu pekerjaan.	
	Semangat kerja	Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin	Ordinal
		Peningkatan etos kerja	
		Peningkatan dibandingkan dengan hari sebelumnya	
	Pengembangan diri	Adanya pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan	Ordinal
	Mutu	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu	Ordinal
Efisiensi	Kesesuaian tugas dengan jumlah personil	Ordinal	
Jenjang Karir (X1)	Kejelasan karir	Kenaikan pangkat secara jelas	Ordinal
		Kesempatan menjadi pemimpin/wakil pemimpin	
		Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada	
	Pengembangan diri	Kesempatan mengikuti berbagai latihan	Ordinal
		Kesempatan melanjutkan pendidikan	
		Kesempatan mengikuti berbagai seminar	
Etos Kerja (X ₂)	Perbaikan mutu kinerja	Peningkatan disiplin diri	Ordinal
		Kesetiaan	
		Peningkatan motivasi dikalangan karyawan	
	Sikap karyawan	Fleksibilitas saat bekerja	
		Penyesuaian kerja	
	Perasaan seorang karyawan	Penguasaan pekerjaan	
		Senang bekerja.	
	Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	Kepatuhan bekerja	
		Kemauan menyelesaikan pekerjaan	
	Keseriusan karyawan saat bekerja	Kesungguhan dalam bekerja	
Teliti dalam bekerja			

Populasi dan Sampel
Populasi

Menurut Corper Donald, R; Schindler, Pamela yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2018 :130) menyatakan bahwa: “*Population is the total collection of element about which we wish to make some inference. A population element is the subject on wich measurement is being taken. It is the until of study*”. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi mencakup semua ciri/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT.Victory Chingluh Indonesia departemen stocfit yaitu sebanyak 1000 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018 :131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini peneliti menghitung besar sampel menggunakan teknik Slovin karena pengambilan sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan melakukan perhitungan sederhana.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 91 orang atau sekitar 17% dari seluruh total karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Tangerang. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019: 134) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia yang berjumlah 91 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah alat yang digunakan dalam menganalisis dan menguji hipotesis yang dikemukakan untuk mempermudah penelitian terhadap data yang terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran empiris atau gambaran tentang data yang dikumpulkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini responden terhadap variabel jenjang karir , etos kerja, dan produktivitas kerja karyawan menggunakan pengukuran skala likert. Data kuesioner yang telah dikumpulkan dan dideskripsikan agar lebih mudah dipahami, mendeskripsikan data melalui penyajian data dan menggunakan tabel tanggapan responden.

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 (>0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0.3 (<0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*, Dan apabila kriteria <0.6 maka dianggap tidak *reliable*.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah: 1). Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. 2). Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Ghozali (2016:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen. 1). Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas jenjang karir/pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) adalah linear. 2). Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas jenjang karir/pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) adalah tidak linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi jika ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2016:103). Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nilai 0.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: 1). Jika $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinieritas. 2). Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Metode yang dipakai dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas adalah grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebit di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:95). Menurut Sugiyono (2017:275) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Koefisien Determinasi (KD)

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: $X_i; i=1,2,3,4, \text{dst.}$) secara bersama-sama. Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Rencana Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Selanjutnya untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiyono (2017: 184), Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut: 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh jenjang karir dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial.

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F: Perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} , Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perbandingan nilai signifikansidengan taraf nyata, Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2 Distribusi Skor Variabel Penelitian

Statistics		Jenjang Karir	Etos Kerja	Produktivitas Kerja
N	Valid	91	91	91
	Missing	0	0	0
Mean		42,4	42,9	43
Std. Deviation		5,08	4,59	5,1
Range		25	23	20
Minimum		25	27	30
Maximum		50	50	50

Sumber : Output SPSS Statistik Deskriptif, Penelitian 2021

Berdasarkan Output SPSS Statistik Deskriptif pada Tabel 4.12 Distribusi Skor Variabel Penelitian, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Variabel Jenjang Karir

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Persentase skor Jenjang Karir nilai terendah adalah 25 dan nilai yang tertinggi adalah 50. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul (*range*) adalah sebesar 25 (50 - 25). Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah: (a) skor rata-rata (*mean*) adalah 42,43, sedangkan (b) standar deviasi adalah sebesar 5,084, dengan demikian simpangan baku pada sebaran data variabel Jenjang Karir relatif rendah karena nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari pada nilai standar deviasi.

Variabel Etos Kerja

Persentase skor Etos Kerja nilai terendah adalah 27 dan nilai yang tertinggi adalah 50. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul (*range*) adalah sebesar 23 (50 - 27). Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah: (a) skor rata-rata (*mean*) adalah 42,85, sedangkan (b) standar deviasi adalah sebesar 5,104, dengan demikian simpangan baku pada sebaran data variabel Etos Kerja relatif rendah karena nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari pada nilai standar deviasi.

Variabel Produktivitas Kerja

Persentase skor Produktivitas Kerja nilai terendah adalah 30 dan nilai yang tertinggi adalah 50. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul (*range*) adalah sebesar 20 (50 - 30). Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah: (a) skor rata-rata (*mean*) adalah 42,99, sedangkan (b) standar deviasi adalah sebesar 4,804, dengan demikian simpangan baku pada sebaran data variabel Produktivitas Kerja relatif rendah karena nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari pada nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data (uji validitas dan uji reliabilitas)

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

No Item	Variabel			r table	Kesimpulan
	r hitung X1	r hitung X2	r hitung X3		
1	0,588	0,674	0,738	0.361	Valid
2	0,536	0,713	0,790	0.361	Valid
3	0,601	0,583	0,839	0.361	Valid
4	0,792	0,705	0,796	0.361	Valid
5	0,720	0,547	0,789	0.361	Valid
6	0,748	0,616	0,783	0.361	Valid
7	0,700	0,671	0,846	0.361	Valid
8	0,527	0,746	0,799	0.361	Valid
9	0,744	0,607	0,864	0.361	Valid
10	0,503	0,762	0,789	0.361	Valid
	Variabel		Cronbach's Alpha	Keterangan	
1	Jenjang Karir (X1)		0,819	Reliabilitas sangat tinggi	
2	Etos Kerja (X2)		0,853	Reliabilitas sangat tinggi	
3	Produktivitas Kerja (Y)		0,936	Reliabilitas sangat tinggi	

Sumber : Output SPSS data diolah, 2021.

Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variable Jenjang Karir , Etos Kerja dan Produktivitas kerja memiliki reliabilitas sangat tinggi, karena mempunyai tingkat keandalan koefisien > 0,600 yaitu 0,800 – 1,000.

Uji Normalitas

Dari tabel One-Sample Kolmogorov- smirnov Test, didapat angka Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,066 lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel X1 dan X2 0,502 artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF 1,991 kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output SPSS menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Hasil Pengujian SPSS
Produktivitas kerja atas Jenjang Karir dan Etos Kerja**

Coefficients ^a				ANOVA		Kesimpulan	
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	F		Sig.
	B	Std. Error					
1	(Constant)	0,966	2,382	0,406	0,686	172,253	,000 ^b
	Jenjang Karir	0,289	0,068	4,245	0		
	Etos Kerja	0,74	0,075	9,812	0		
Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate			
1	,892 ^a	,797	,792	2,328			

Regresi Berganda

Pada tabel 4 Coefficients, Unstandardized Coefficients kolom B pada Constanta (a) adalah 0,966 skor Jenjang Karir (b) adalah 0,298, skor Etos Kerja (b) adalah 0,740. Berdasarkan data tersebut, diperoleh persamaan regresi:

$$PK = 0,966 + 0,298JK + 0,740EK + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Output SPSS pada tabel 4 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,792 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 79,20%. Dengan demikian besarnya kontribusi Jenjang Karir dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 79,20% sedangkan sisanya 20,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t

Pengaruh Jenjang Karir (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4 diperoleh nilai t hitung Jenjang Karir sebesar 4,245 lebih besar dari pada t tabel 1,662, dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H₁ diterima.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4 diperoleh nilai t hitung Etos Kerja sebesar 9,812 lebih besar dari pada t tabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H₂ diterima.

Uji F

Tabel 4, pada kolom F diperoleh F_{hitung} sebesar 172,253 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.71 (f tabel terlampir) yaitu n-k dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi F_{tabel}=91-2+1, atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.F

change) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah Terdapat pengaruh Jenjang Karir dan Etos Kerja secara simultan terhadap Produktivitas kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia.

PEMBAHASAN

Pengaruh Jenjang Karir (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) pada jawaban responden variabel jenjang karir (X1) yaitu setuju, yang menjelaskan bahwa kemampuan, prestasi kerja karyawan, dan mutu kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam pengembangan karir seseorang. Dari jawaban responden terdapat 12 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan tingkat kemampuan karyawan diukur. Perusahaan masih belum maksimal dalam meningkatkan mutu pegawai. Selama pandemi *Covid-19* mutu karyawan kurang diperhatikan akibatnya banyak karyawan yang cakap dalam bekerja yang kemudian mengalami penurunan jabatan. Dilihat dari signifikansi hipotesis yang berbunyi: "*Terdapat pengaruh Jenjang Karir terhadap Produktivitas Kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia*", kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95%, sebab nilai t hitung Jenjang Karir sebesar 4,2451 lebih besar dari pada t tabel 1,662.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muna (2012), dan Ninggolan (2017) menyatakan bahwa Jenjang Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) pada jawaban responden variabel etos kerja (X2) yaitu sebanyak 19 orang menjawab cukup setuju atas pernyataan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan masih kurang optimal, yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Dilihat dari signifikansi hipotesis yang berbunyi "*Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Victory Chingluh Indonesia*", kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95%, sebab nilai t hitung sebesar 9,812 lebih besar dari pada t tabel 1,662 pada selang kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Federika (2016), Zamma'Syari (2010) dan Efiyana (2019) bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN

Jenjang Karir (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat, dan kontribusi Jenjang Karir (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh hasil 57,40%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi, semakin tinggi nilai Jenjang Karir (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) pada nilai tertentu pula. Uji signifikansi hipotesis berdasarkan uji regresi diperoleh bukti bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan Jenjang Karir terhadap Produktivitas Kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia. Etos Kerja (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat sekali, dan besarnya kontribusi Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja (Y) diperoleh hasil 75,50%. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi semakin tinggi nilai Etos Kerja pada nilai tertentu, semakin tinggi pula nilai Produktivitas Kerja pada nilai tertentu. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi Kaswan 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta
Aksara Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara
Anang Firmansyah, Dan Budi W. 2018 Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish.

- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Cv Irdh.
- Ghozali, I 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Edisi Kelima, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan Dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Kristiawan, Muhammad. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Cv Budi Utama
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Sarinah Dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Deepublish. Sleman
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tineke Evie Meggy, *Manajemen Sumber Daya* Edisi Revisi, Jawa Timur: R.A.De.Rozarie, 2017.
- Zainal, Veithzal Rivai Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.