

PENGARUH ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN LEMBANG

Vika Aprianti¹, Ayu Nike Retnowati², Efa Nurdiana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : vika.aprianti@unibi.ac.id¹, anr3515@unibi.ac.id², efanurdiana9@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang dengan jumlah sampel 90 orang responden. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel adalah *simple random sampling*. Teknik pengukuran data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis data menggunakan analisis regresi linear, analisis korelasi berganda serta koefisien determinasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian secara parsial diperoleh t_{hitung} untuk Etos Kerja adalah sebesar 5,777 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. (2) Hasil pengujian secara parsial Pengembangan Kari diperoleh t_{hitung} sebesar 2,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. (3) Hasil pengujian secara simultan (uji F) didapat F_{hitung} sebesar 30,221 nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

Kata Kunci: Etos Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine The Influence of Work Ethic and Career Development Toward The Achievement Employee Performance of Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. This research is kind of descriptive and verification research with quantitative approach, as for the population on this research are the employees of Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang with the number of samples of 90 respondents. The method used in taking sample is a sample random sampling. Data taken measured through validity and reliability, and analyzed by multiple regression, multiple correlation, and multiple coefficient determination analysis. The results showed that: (1) The result of partial test got t_{value} for Work Ethic as much as 5,777, its bigger than t_{table} as much as 1,666 to be concluded that the Work Ethic is influenced to Employee Performance at Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. (2) The results of partial test got t_{value} for Career Development as much as 2,372, its bigger than t_{table} as much as 1,666 to be concluded that Career Development influenced to Employee Performance at Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. (3) The result of simultaneously test (F test) got F_{value} as much as 30,221, its bigger than F_{table} as much as 3,19, to be concluded that Work Ethic and Career Development influenced simultaneously to Employee Performance at Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

Keywords: Work Ethic, Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia melakukan kegiatan mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh karena itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin sehingga *output* yang dihasilkan dapat optimal, dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dijamin saat ini bukanlah hal yang mudah karena berkaitan dengan sifat dan sikap seseorang yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Menurut Dessler (2015:78) mengemukakan bahwa “Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan”.

Rachmatika (2015:18) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa “Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi”. Dapat diartikan bahwa semangat kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan secara berkesinambungan dapat mendukung

kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi dimana mereka bekerja.

Kinerja suatu instansi dengan status pegawai negeri atau biasa disebut Pegawai Negeri Sipil (ASN), tentu saja ada peraturan yang menjadi pedoman kinerjanya, pedoman tersebut tercantum dalam undang-undang No. 5 tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam undang-undang menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam undang-undang juga menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN harus mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

BBPP Lembang juga sebagai instansi pemerintahan yang bergerak dalam menyelenggarakan diklat (pendidikan dan pelatihan), baik tingkat regional, nasional dan internasional tentunya dalam mencapai tujuan tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang kinerjanya baik. Hasil

wawancara dengan bapak Dudung sebagai kepala bagian kepegawaian dan rumah tangga di BBPP lembang, bahwa Kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor itu sendiri ada faktor internal dan faktor eksternal. Pendapat tersebut sesuai dengan teori yang terdapat dalam penelitian Hardiansyah (2017:33) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: Faktor internal organisasi dimana pegawai dipengaruhi oleh: pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman, dan motivasi kerja. Faktor eksternal organisasi dimana pegawai dipengaruhi oleh : tujuan organisasi, kebijakan organisasi, pengembangan karir karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan dan rekan kerja.

Dalam penelitian Hardiansyah (2017:18) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: kehadiran karyawan yang baik, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi di BBPP Lembang adalah dalam kurun waktu 2015-2017, pencapaian kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang berada dalam kategori cukup yang meningkat sejak tiga tahun terakhir dari tahun 2015-2017, sedangkan untuk kategori baik dan sangat baik mengalami penurunan.

Kehadiran pegawai dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan kehidupan perusahaan atau pranisasi tersebut. Kehadiran pegawai di BBPP Lembang yang masih rendah dimana data absensi pegawai mengalami penurunan pada

tahun 2017, absensi apel pagi dikantor pun masih rendah ditunjukkan dengan kategori tepat waktu yang berada jauh diatas 50%, dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah aspek etos kerja pegawai. Menurut Sinamo dalam Priansa (2018:282-283) mengemukakan: “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang intergal”. Etos kerja yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh kepada Kinerja pegawai.

Selain aspek etos kerja, kinerja pegawai di BBPP Lembang yang masih kurang dapat dipengaruhi pengembangan karir. Flippo dalam Priansa (2016:135) mengemukakan: “pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan peatihan”. Adapun menurut Mondy dalam Priansa (2018:161) mengemukakan bahwa: “Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”. Cara yang dapat perusahaan lakukan agar pegawai dapat mencapai kinerja yang memuaskan perusahaan adalah dengan pemberian *reward* dalam bentuk pengembangan karir baik itu, meng-*upgrade* pendidikan karyawan atau memberikan keadilan terhadap pegawai yang masa kerjanya lebih lama..

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012: 1), menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”. Sedangkan menurut French dalam Dessler (2013:17)

“Menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal”.

2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut Rivai dan Segala dalam Priansa (2018:269-270) mengemukakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

2.3 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Adapun menurut Sinamo (2011:89) mengungkapkan bahwa: “Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Cherrington (2000) dalam Priansa (2018:283) menyatakan bahwa “Etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya”.

2.4 Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Rachmatika (2015:34) Pengembangan karir adalah “Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Menurut Rivai dan Segala dalam Priansa (2018:161) Pengembangan karir adalah: “Proses peningkatan

kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Sedangkan menurut Kadarisman dalam Rachmatika (2015:34) “Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”.

2.5 Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

H₂ : Terdapat pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

H₃ : Terdapat pengaruh secara simultan dari etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sukmadinata, N (2013:8) Metode Kuantitatif adalah : “Metode kuantitatif adalah metode yang penelitiannya banyak menggunakan menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya dan analisisnya menggunakan statistik,”

Metode Deskriptif menurut Nazir (2013: 63) dalam Buku Contoh Metode Penelitian yaitu : “Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifatsifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Sugiyono (2016:16) mengungkapkan bahwa “Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 90 orang yaitu seluruh pegawai BBPP Lembang.

Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu Etos Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) serta variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, wawancara, angket, dan kajian pustaka.

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien regresi linear, uji koefisien korelasi berganda dan uji determinasi berganda serta pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Terdapat tiga hasil pengujian dari uji asumsi klasik, yaitu:

1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui uji normalitas pada penelitian ini, maka digunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan p value dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika p value lebih besar dari tingkat signifikansi, maka data berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang terdapat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Y	X1	X2	Unstandardized Residual
N		90	90	90	90
Normal Parameter s ^{a,b}	Mean	74.66	55.40	28.40	0.0000000
	Std. Deviation	8.328	7.186	4.362	6.39703944
	Absolute	0.062	0.085	0.093	0.061
Extreme Difference s	Positive	0.054	0.085	0.093	0.057
	Negative	-0.062	-0.066	-0.058	-0.061
Test Statistic		0.062	0.085	0.093	0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.109 ^c	.055 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.1, hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang sedang diteliti berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*. Tidak adanya *problem* multikolinearitas jika nilai *Tolerance* harus > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.541	5.895		5.011	0.000		
	Etos_Kerja	0.605	0.106	0.522	5.777	0.000	0.831	1.203
	Pengembangan_Karir	0.409	0.172	0.214	2.372	0.020	0.831	1.203

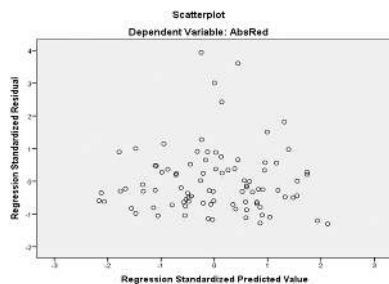
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.2, hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* untuk semua variabel > 0,10 yaitu sebesar 0,831 dan nilai VIF untuk semua variabel < 10 yaitu sebesar 1,203, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti memenuhi uji multikolinearitas, karena tidak ada *problem* multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
4. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan residual antar pengamatan. Jika residual tersebut relatif sama antar pengamatan maka data tersebut bersifat homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mempunyai pola data yang bersifat homoskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dengan syarat data tidak boleh mempunyai pola tertentu atau titik-titik data tidak berada di nilai 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini :

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar.4.1 Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

4.2 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

Uji koefisien regresi linear memiliki persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Y adalah variabel terikat, yaitu prestasi kerja, X₁ dan X₂ adalah variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi, sedangkan a dan b₁ dan b₂ adalah konstanta. Berikut ini adalah hasil uji koefisien regresi linear yang terdapat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.541	5.895		5.011	0.000
	Etos_Kerja	0.605	0.105	0.522	5.777	0.000
	Pengembangan_Karir	0.409	0.172	0.214	2.372	0.020

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 29,541 + 0,605 (X_1) + 0,409 (X_2)$ Koefisien nilai konstanta a = 29,541 artinya jika variabel etos kerja dan pengembangan karir diabaikan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 29,541. Koefisien regresi linear pada etos kerja 0,605, artinya apabila kompetensi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,605 satuan. Begitu juga variabel pengembangan karir 0,409, artinya apabila motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,409 satuan.

4.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan determinasi Berganda

Uji koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja. Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi linear berganda yang terdapat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	0.410	0.396	6.470

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh besarnya korelasi antara kompetensi dan

motivasi terhadap prestasi kerja, yaitu $r = 0,640$. Angka korelasi sebesar $0,640$ berada di antara batas interval $0,60 - 0,79,9\%$ yang termasuk ke dalam kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja.

Adapun penghitungan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \quad (2) \\
 &= (0,640)^2 \times 100\% \\
 &= 0,410 \times 100\% \\
 &= 41\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh nilai KD sebesar $0,372$ atau 41% . Nilai tersebut menunjukkan besarnya persentase pengaruh dari variabel independen, yaitu etos kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan atau memprediksi variabel dependen, yaitu kinerja. Sedangkan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar $(100\% - 37,2\% = 62,8\%)$, yang berasal dari variabel lain di luar variabel etos kerja dan pengembangan karir.

4.6 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu etos kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat, yaitu kinerja. Berikut ini adalah hasil uji t mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29.541	5.895		5.011	0
	Etos_Kerja	0.605	0.105	0.522	5.777	0
	Pengembangan_Karir	0.409	0.172	0.214	2.372	0.02

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari 2 cara:

a. Melalui nilai signifikansi

Suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai $sig. < 0,05$. Variabel etos kerja maupun variabel motivasi di atas mempunyai nilai $sig. < 0,05$, yaitu $0,000$ artinya variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan variabel pengembangan karir juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti etos kerja, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti etos kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Variabel etos kerja memiliki t_{tabel} sebesar $1,666$ dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 90-2 = 88$, sehingga hasil pengujian tersebut diperoleh $t_{hitung} 5,777 > t_{tabel} 1,666$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan variabel pengembangan karir memiliki t_{tabel} sebesar $1,666$ dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 90-2 = 88$, sehingga hasil pengujian tersebut diperoleh $t_{hitung} 2,372 > t_{tabel} 1,666$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.7 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja. Berikut ini adalah hasil uji F mengenai pengaruh etos kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja yang terdapat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2530.254	2	1265.127	30.221	.000 ^b
	Residual	3642.068	87	41.863		
	Total	6172.322	89			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Etos_Kerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa etos kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari 2 cara:

a. Melalui nilai signifikansi

Suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig. < 0,05. Variabel motivasi di atas mempunyai nilai sig. < 0,05, yaitu 0,000 artinya variabel etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan

F_{tabel}

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti etos kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel etos kerja (memiliki F_{tabel} sebesar 3,15 dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 90 - 3 = 87$, sehingga hasil pengujian hasil tersebut diperoleh $F_{hitung} 30,221 > F_{tabel}$, yaitu 3,15, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.8 Pembahasan Penelitian

4.8.1 Pengaruh Etos Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Priansa (2018:280) "Etos kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja dimana, etos kerja pegawai berhubungan dengan kepuasan kerja, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam mengemban pekerjaan". Etos kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu nilai sig. 0,000 < 0,05 dan $t_{hitung} 5,777 > t_{tabel} 1,666$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sepang, J dan M, dkk (2016) dengan judul penelitian pengaruh Etos kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan pengambilan objek penelitian pada karyawan Pada PT. BRI Cabang Tahuna Manado, yang menyebutkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja terdiri dari empat aspek, yaitu disiplin yang tinggi, menghargai waktu dalam bekerja, rajin, dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara 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 pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang memiliki ketiga aspek tersebut, tentu kinerja pegawai yang dihasilkan untuk perusahaan akan semakin baik.

4.8.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai dalam Aryani (2017:22). "Kemampuan kerja karyawan dapat diwujudkan dengan pengembangan karir yang ada dalam perusahaannya. Pengembangan karir dimaksudkan untuk memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang beban kerjanya semakin besar".

Pengembangan karir pegawai BBPP Lembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu nilai sig. 0,002 < 0,05 dan $t_{hitung} 2,372 > t_{tabel} 1,666$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Made (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia. Dengan

kesimpulannya, mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh, hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} = 24.000 > F_{tabel} = 0,339$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya adanya pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja

Pengembangan karir diberikan perusahaan kepada pegawai agar mereka dapat semangat dalam bekerja. Selain itu, pengembangan karir dapat mewujudkan dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai akan timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan untuk mencapai posisi karir yang diharapkan. Apabila kebutuhan pengembangan karir pegawai terpenuhi maka mereka akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ni Made dalam penelitiannya (2014:2) yaitu: "Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, apabila karyawan mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan, maka pegawai tersebut akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

4.8.3 Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Etos kerja dan pengembangan karir dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 30,221 > F_{tabel} 3,15$.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmansyah, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Aceh.

Dimana kesimpulannya bahwa etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

mengemukakan: "Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan perusahaan, yaitu prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja yang baik ini dapat membangun perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan."

Jadi apabila karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki kompetensi dan menerima motivasi dari perusahaan, maka mereka akan memberikan umpan balik berupa prestasi kerja yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar pelatihan pertanian Lembang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai Etos Kerja di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang diketahui baik. Bahwa nilai skor rata-rata tertinggi ada didalam pernyataan saya menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan aturan, sedangkan nilai skor rata-rata terendah ada didalam pernyataan saya selalu semangat datang lebih dulu dari jam masuk kantor.

2. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai Pengembangan Karir di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang diketahui cukup baik. Bahwa skor rata-rata tertinggi ada didalam pernyataan jenjang pendidikan yang saya peroleh mampu meningkatkan karir saya diperusahaan, sedangkan nilai skor rata-rata terendah ada didalam pernyataan masa kerja diperusahaan berpengaruh terhadap pengembangan karir.

3. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai

kinerja pegawai diketahui cukup baik. Bahwa nilai skor rata-rata tertinggi ada didalam pernyataan saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan, sedangkan nilai skor rata-rata terendah ada di dalam pernyataan saya dapat melaksanakan beberapa jenis pekerjaan dalam satu waktu.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui, secara parsial atau uji t etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh penulis pada bab 2 bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui, secara parsial atau uji t pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh penulis pada bab 2 bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

6. Besarnya pengaruh etos kerja (X1) dan (X2) pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang, yaitu: Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Korelasi Berganda diperoleh angka R sebesar 0,640 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi/kuat antara Etos Kerja (X1), dan Pengembangan Karir(X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena dapat dilihat R menunjukkan angka 0,640 yang mana angka tersebut berada di interval 60-79,9% yang artinya memiliki hubungan yang tinggi/kuat.

a. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi Berganda diperoleh angka R² (R Square) sebesar 41,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,6% . Atau variabel Etos Kerja dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan sebesar 39,6% variasi variabel Kinerja Pegawai.

b. Sedangkan berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F dengan hasil

Fhitung>Ftabel atau (30,221 >3,15), maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan menarik kesimpulan, berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan, yaitu:

1. Berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan mengenai variabel Etos Kerja mendapatkan penilaian yang baik dari para responden. Namun, dari hasil tanggapan responden, di dapat pula hasil tanggapan yang skornya paling terkecil yaitu tentang para pegawai tidak semuanya selalu semangat datang lebih dulu dari jam masuk kantor. Oleh karena itu diharapkan pihak perusahaan mampu memberikan penghargaan terhadap pegawai yang tepat waktu datang ke kantor dan memberikan motivasi lebih terhadap pegawai agar lebih semangat datang lebih awal ke kantor. Etos Kerja yang baik seharusnya terus dipertahankan, karena dengan etos kerja yang baik, mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan lebih baik juga.

2. Berdasarkan tanggapan responden, variabel Pengembangan Karir mendapatkan penilaian yang cukup baik dari responden terutama penilaian untuk jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai mampu membantu pengembangan karir karyawan diperusahaan. Selain pernyataan positif yang menonjol di Pengembangan Karir di BBPP Lembang ada pula pernyataan negatif, seperti masa kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai diperusahaan. Oleh karena itu, penulis menyarankan BBPP Lembang mengadakan realisasi atau adanya penghargaan terhadap pegawai dengan masa kerja yang sudah lama sebagai bukti loyalitas mereka, adapula bisa dengan mengadakan program peng-upgrade jenjang pendidikan di BBPP Lembang, bisa dilakukan dengan mengikutkan pegawai yang masa kerjanya

sudah lama dengan pelatihan khusus atau disekolahkan lagi.

3. Berdasarkan tanggapan pegawai secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Pegawai mendapatkan penilaian yang cukup baik dari responden terutama penilaian pernyataan “Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan”. Oleh karena itu perusahaan disarankan tetap konsisten memenuhi kebutuhan atau memberikan penghargaan kepada pegawai akan jenjang karir yang terstruktur, terutama pegawai yang masa kerjanya sudah lama. Selain untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap baik, juga untuk memicu semangat dan motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kualitas kinerjanya diorganisasi. Selain itu tanggapan responden yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan “saya dapat mengerjakan beberapa jenis pekerjaan dalam satu waktu”, yang artinya pegawai tidak dapat mengerjakan banyak pekerjaan dalam satu waktu. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka pekerjaan pegawai harus lebih fokus terstruktur.

4. Setelah melakukan pengujian maka dapat diketahui bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian tersebut instansi BBPP Lembang dituntut untuk terus meningkatkan cara pandang kerja pegawai lewat Etos Kerja karena BBPP Lembang berpotensi besar untuk menjadi instansi pemerintah yang terdepan di kecamatan Lembang, handal dan besar serta terus berkembang, terbukti dengan permintaan masyarakat, permintaan universitas- universitas besar di indonesia untuk ikut serta menyumbangkan mahasiswa/i-nya untuk melaksanakan kerja praktik sesuai dengan jurusan mereka di universitas, atau instansi pemerintahan lainnya yang ingin belajar mengenai Agribisnis, budi daya tumbuhan dan sayuran atau pelatihan-pelatihan pertanian lainnya yang ada di BBPP Lembang.

5. Setelah melakukan pengujian maka dapat diketahui bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian tersebut

instansi BBPP Lembang perlu konsisten dengan Pengembangan Karir pegawainya, karena jika pegawai puas maka kinerja pegawainya akan meningkat, perlu adanya penghargaan kepada pegawai yang masa kerjanya sudah lama, yang akan memicu pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

6. Setelah melakukan penelitian maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil 64% pengaruh dari Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan pengaruh yang Tinggi/Kuat. Oleh karena itu perusahaan disini harus mampu konsisten dan terus meningkatkan konsep Etos Kerja sebagai salah satu strategi cara pandang pegawai terhadap pekerjaannya dan juga memperbaiki Pengembangan Karir untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

6. REFERENSI

Buku

- A.A.Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi. Yogyakarta. BPFE.
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2. Jakarta: Pt Indeks.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya*

Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian). Cetakan 1. CAPS. Yogyakarta.

Jurnal

- Aryani, Novita Desi. 2017. "*Pengaruh Pengembangan Karir Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda*". ISSN: 2355-5508
- Darmansyah, dkk. 2018. "*Etos Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Walikota Banda Aceh*". Jurnal: ISSN: 2302-0199.
- Ni Made. 2014 "*Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia*". Vol:4 No.1 dalam Jurnal : Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Sepang, J & M. Bawelle, dkk. 2016. "*Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bri cabang Tahuna*". ISSN 2303-1174.

Skripsi

- Hardiansyah. Rian Oztary. 2017 "*Pengaruh Etos Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerjaaUmum Kota Magelang*". Strata Satu. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rachmatika. Sany Maya. 2015. "*Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta*". Strata Satu. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

UU

- Undang-undang Nomor. 5 Tahun 2014