

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Nur Annisa, Bobby Fahreza, Juli Gusnawita Sitepu, Wanny Septiani Wicaksini, Veronika Margaretta Silitonga, Ismail Nasution, Supar Wasesa*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja No. Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: ¹ismail.nasution@fe.uisu.ac.id, ^{2,*}Suparwasesa@fe.uisu.ac.id
Email Penulis Korespondensi: Suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Pegawai adalah salah satu komponen yang menentukan keberhasilan dari kegiatan kerja di dalam organisasi, harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, dalam mengelola sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi ini, salah satu instansi pemerintah yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA Kabupaten Aceh Timur sudah lama memulai mengadakan perubahan-perubahan dalam melaksanakan administrasi, mekanisme kerja dan pelayanan yang bertujuan agar instansi tersebut mampu mempertahankan prestasi kerja. Akan tetapi, fenomena yang banyak terjadi di BAPPEDA Kabupaten Aceh Timur adalah rendahnya prestasi kerja para karyawan yang mengakibatkan proses pelayanan administrasi menjadi lambat dan sering muncul banyak masalah. Penurunan prestasi kerja pegawai dikarenakan seperti tingkat disiplin kerja pegawai yang masih kurang. Masalah lainnya adalah etos kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri, kurangnya kerja sama antar pegawai, kurangnya mengoptimalkan waktu yang diberikan, kurangnya keramahan tamahan, kurangnya disiplin dalam bekerja, dan lain-lain. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia bergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Untuk meningkatkan prestasi kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kabupaten Aceh Timur yang ada pada masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir yang diyakini oleh para pegawai tersebut. Disiplin karyawan adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seorang karyawan itu sendiri. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh instansi, maka instansi mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kabupaten Aceh Timur). Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kabupaten Aceh Timur). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kabupaten Aceh Timur). Etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kabupaten Aceh Timur)

Kata Kunci: Etos Kerja; Disiplin Kerja; Pengembangan Karir; Prestasi Kerja

Abstract—Human resources in an organization are very important where human resources are needed in an organization for the progress of the organization. Employees are one of the components that determine the success of work activities within the organization. Serious attention must always be given to managing human resources, in this case employees. Work performance is the result of work that a person has achieved from their work behavior in carrying out work activities. In line with the development of the times and technology, one of the government agencies, namely the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA), East Aceh Regency, has long started making changes in implementing administration, work mechanisms and services with the aim of ensuring that the agency is able to maintain work performance. However, a phenomenon that often occurs in BAPPEDA East Aceh Regency is the low work performance of employees which causes the administrative service process to be slow and many problems often arise. The decline in employee work performance is due to the lack of employee work discipline. Another problem is the work ethic which is still lacking. low level can be seen from a lack of optimizing one's potential, lack of cooperation between employees, lack of optimizing the time given, lack of friendliness, lack of discipline in work, etc. Work discipline is the real practice of employees regarding the rules contained in an organization. An employee's career is a series of activities or behavior related to an employee's experience and work activities from the time he joins an organization/company as a new employee until the employee retires/is laid off or dies. To improve the work performance of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of East Aceh Regency for each employee, this cannot be separated from the work ethic, work discipline and career development that these employees believe in. Employee discipline is one of the things that greatly influences the the level of work performance of an employee himself. Career development is the process of increasing a person's work abilities which encourages an increase in work performance in order to achieve the desired career. Career development activities are supported by the agency, so the agency expects feedback from employees, namely in the form of work performance. Work ethic has a positive and significant effect on the work performance of employees at the Regional Development Planning Agency (Bappeda East Aceh Regency). Work discipline has a negative and insignificant effect on the work performance of employees at the Regional Development Planning Agency (Bappeda East Aceh Regency). Career development has a positive and significant effect on employee work performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda, East Aceh Regency). Work ethic, work discipline and career development on employee work performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda East Aceh Regency)

Keywords: Work Ethic; Work Discipline; Career Development; Work Performance

1. PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 persaingan dunia kerja sudah semakin ketat bahkan untuk bekerja di salah satu perusahaan pun sudah sangat sulit. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan di sebuah perusahaan atau pegawai pada instansi pemerintah.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintahan atau perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi instansi pemerintahan atau perusahaan agar pegawainya dapat bekerja dengan baik agar prestasi kerjanya semakin tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal

Menurut Moehariono (2012 : 314), setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Maka dari itu organisasi/perusahaan dituntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar organisasi dapat segera merespons berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi dapat juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu.

Pegawai adalah salah satu komponen yang menentukan keberhasilan dari kegiatan kerja di dalam organisasi, harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, dalam mengelola sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Konsep tersebut diperkuat oleh pendapat Sutrisno (2009 : 20) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bertujuan agar pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mendorong semangat kerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendorong pegawai untuk terus menerus menyempurnakan hasil kerja mereka. Artinya, apabila pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka akan tercapainya prestasi kerja pegawai dalam bekerja dan sekaligus tercapainya tujuan yang dikehendaki.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja adalah perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Sebaliknya apabila semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Mengenai prestasi kerja, Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Asri Laksmi Riani, 2003 : 55)

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi ini, salah satu instansi pemerintah yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Timur sudah lama memulai mengadakan perubahan-perubahan dalam melaksanakan administrasi, mekanisme kerja dan pelayanan yang bertujuan agar instansi tersebut mampu mempertahankan prestasi kerja. Oleh karena itu dibutuhkan prestasi kerja yang baik dari setiap pegawai yang ada di dalamnya. Namun perlu diingat bahwa salah satu masalah pokok dalam masalah sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat.

Akan tetapi, fenomena yang banyak terjadi di BAPPEDA Kabupaten Aceh Timur adalah rendahnya prestasi kerja para karyawan yang mengakibatkan proses pelayanan administrasi menjadi lambat dan sering muncul banyak masalah. Penurunan prestasi kerja pegawai dikarenakan seperti tingkat disiplin kerja pegawai yang masih kurang. Hal ini terlihat dengan masih ada beberapa pegawai yang tidak sering tidak masuk kerja, sering datang terlambat, terlambat datang apel, serta tidak mengikuti prosedur yang berlaku. Hal itu dikarenakan kurang adanya penerapan koordinasi maupun komunikasi dari pimpinan sehingga berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Masalah lainnya adalah etos kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri, kurangnya kerja sama antar pegawai, kurangnya mengoptimalkan waktu yang diberikan, kurangnya keramahan, kurangnya disiplin dalam bekerja, dan lain-lain. Di sisi lain, pengembangan karir pegawai juga menjadi bagian penting karena mengingat begitu pentingnya peran pegawai dalam suatu instansi pemerintah, maka kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir yang selama ini masih belum dimaksimalkan oleh Bappeda Kabupaten Aceh Timur

Mengenai prestasi kerja bagi pegawai tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya prestasi kerja pada instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

yang pertama yaitu etos kerja. Jansen dalam 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, keyakinankeyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Jansen H. Sinamon (2014 : 55) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral

Tujuan dari etos kerja adalah sebagai penyemangat dalam beraktivitas, dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja sehingga akan muncul semangat kerja. Dengan semakin tingginya etos kerja maka akan membawa kualitas yang lebih baik dalam bentuk sebuah prestasi kerja. Hal ini dikarenakan etos kerja selalu berhubungan dengan pemikiran, perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia dalam suatu bidang pekerjaan. Termasuk di dalamnya adalah cara berpikir, bersikap dan bertingkah laku.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya, kalau tidak intensitas tersebut akan sulit berkembang. Jadi dengan adanya etos kerja yang diterapkan pegawai dapat membangun prestasi kerja yang baik, maka prestasi kerja akan meningkat dengan tinggi dan organisasi pun mampu mewujudkan tujuan yang akan dicapai. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur adalah disiplin kerja. Berbicara tentang disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai suatu target perusahaan. Menurut Soengeng (1993 : 15) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sinungan (2005 : 25) Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini, disiplin kerja pegawai sangat penting bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur dalam rangka mewujudkan prestasi kerja

Pencapaian prestasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, jika pegawai mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan baik, memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya, memelihara dan menggunakan barang-barang dengan baik, bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai dan atasannya maka peluang untuk mendapatkan prestasi kerja akan meningkat dengan tinggi

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Mengenai disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai, dari informasi beberapa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur, bahwasannya selama ini pihak instansi sudah menetapkan aturan disiplin kerja setiap pegawai wajib menaati aturan kerja tersebut. Apabila pegawai melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi, karena instansi ini sangat menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku pada instansi tersebut.

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur adalah pengembangan karir. Secara umum, karir mengandung pengertian suatu pilihan pekerjaan yang dilakukan seorang individu, sesuai dengan kepribadian, minatbakat, kemampuan, keterampilan ataupun kecerdasan. Menurut Rahma (2010 : 4), pengembangan karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manusia, karena itu prinsi-prinsip yang berlaku bagi perkembangan manusia pada umumnya berlaku bagi perkembangan karirnya dalam hidup.

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia (Fatahullah Jurdi, 2018 : 247). Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Kaseger, 2013 : 907) pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu

organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Idealnya seorang pegawai harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi tentang tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggungjawab atau kewajiban maupun imbalan yang akan diperoleh. Selain itu, pegawai juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk dapat meniti karir ketingkatan yang lebih tinggi. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang pegawai memiliki arah yang jelas dalam menjalankan karir dan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan prestasi kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur yang ada pada masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir yang diyakini oleh para pegawai tersebut. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasa. Hal yang mendasari etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Disiplin karyawan adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seorang karyawan itu sendiri. Menurut Rivai (2008:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma sosial yang berlaku pada perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan kesadaran dari seseorang pegawai menaati peraturan semua yang ada pada intansi dan aturan yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan karyawan tersebut, dan prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh intansi, maka intansi mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun pegawai. Salah satu manfaatnya bagi pegawai yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos kerja tidak hanya mengenai sikap atau kepribadian, tetapi menyangkut harga diri, jati diri dan martabat seseorang. Seseorang meyakini akan mampu mewujudkan nilai-nilai islam saat ia merasakan hasil pekerjaan yang baik dan sempurna.

Menurut Mochtar Bukhori, bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, Ethos yang berarti “ciri sifat” atau istiadat”, atau juga “kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki oleh seseorang, atau golongan atau suatu bangsa. Jadi “etos kerja: artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. dengan menggunakan etos kerja, pekerjaan yang dilakukan akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan oleh seorang, atau suatu bangsa.

Etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diterapkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan dilandasi oleh nilai dan norma yang dianut dan dipengaruhi cara pandang tentang kerja. 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 (Sinamo 2011:15). Etos kerja ialah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Oleh sebab itu orang bekerja tersebut harus mempunyai etika dan sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dan harus mempunyai motivasi dan dorongan serta semangat untuk menjalankan pekerjaannya tersebut serta menghargai pekerjaan tersebut. Dan jika manusia tersebut menjalankan etos kerjanya dengan baik, maka akan pekerjaannya akan berjalan dengan apa yang mereka inginkan.

2.2 Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Prijodarminto (1993 : 15) mengemukakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Simamora (2004 : 234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004 : 444).

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Menurut Malayu (2017 : 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

2.3 Pengembangan Karir

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya.

Adapun pengertian dari karir/karir bermakna proses suatu konsep yang tidak statis dan final. Banyak orang cenderung mendefinisikan karir sebagai “perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi”. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru, dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut (Wirdato, 2015 : 8).

Pengembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidup, berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah karir sering terdiri dari pekerjaan yang tetap, dalam jangka waktu yang panjang, bukan hanya mengacu pada satu posisi (Wakhinuddin, 2020 : 1).

Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi (Marihot Tua Efendi Hariandja 2002 : 219)

Untuk mencapai pengembangan karir yang maksimal maka perlu adanya persiapan dengan bimbingan karor. Menurut Widarto (2020 : 8), bimbingan karir adalah suatu cara untuk menumbuhkan keinginan seseorang untuk memiliki karir yang akan dipilih sendiri. Bimbingan karir merupakan metode pembelajaran yang mengacu pada pemahaman jenjang karir di masa depan. Dengan adanya bimbingan karir manusia dapat mengetahui apa rencana yang akan mereka capai untuk kesejahteraan mereka. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka setiap manusia harus dapat memahami materi bimbingan karir.

Pengembangan karir adalah proses, berlangsung seumur hidup dan mengarahkan seseorang belajar dan mencapai lebih banyak dalam karirnya. Perkembangan karir, merupakan aspek utama dari perkembangan seseorang, yaitu proses di mana identitas kerja individu terbentuk, dan dalam waktu yang lama atau seumur hidup seseorang. Perkembangan karir dimulai dengan kesadaran seseorang mempersiapkan diri, dan awal satu cara di mana orang mencari nafkah, berlanjut hingga mengeksplorasi pekerjaan dan akhirnya memutuskan mengejar karir, untuk mendapat kemajuan pekerjaan ataupun mengubah karir atau pekerjaan.

2.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan/pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan/pegawai itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf (George Strauss dan Leonard Sayles, 1991 : 399-400).

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya prestasi kerja meliputi kualitas dan kuantitas yang harus dicapai.

Menurut Soeprihanto (2001 : 7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharmas, 1991 : 1).

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011 : 9) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, sementara itu, cara seseorang melakukan pekerjaan tersebut berkaitan dengan kompetensi yang mereka miliki, yaitu kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Misalnya dalam kegiatan administrasi diperlukan kompetensi dalam penguasaan komputerisasi guna menunjang pekerjaan, output dari pekerjaan tersebut menentukan prestasi kerja, seseorang yang menguasai banyak program komputer terkait dengan pekerjaannya, akan menghasilkan pekerjaan yang lebih kreatif dan inovatif dibandingkan dengan yang tidak, namun hal ini tentu saja tergantung dengan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan faktor terkait lainnya

2.5 Kerangka Konseptual

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja adalah perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Sebaliknya apabila semakin tinggi prestasi kerja seorang pegawai, secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnisnya.

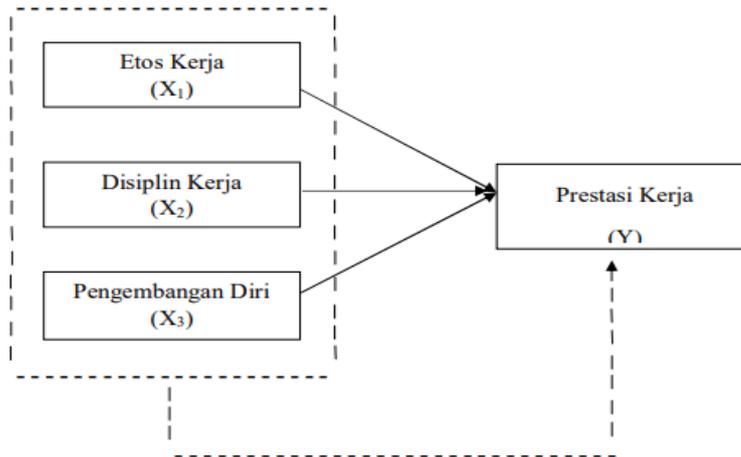
Menurut asumsi peneliti, peningkatan prestasi kerja dapat melalui etos kerja yang lebih baik karena tujuan dari etos kerja dan prestasi kerja saling mempengaruhi. Misalnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Suryani dan I Dewa Made Adnyana (2018) terdapat pengaruh yang positif signifikan antara etos kerja terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT Mitra Dewata Sukses Denpasar. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Mitra Dewata Sukses Denpasar.

Disiplin kerja juga akan memberikan dampak terhadap meningkatnya prestasi kerja. Semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Azar Sariah (2017) bahwa disiplin kerja disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan subjek arah positif, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,605.

Selanjutnya, pengembangan karir mempengaruhi prestasi pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya prestasi kerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan prestasi organisasi.

Pengembangan karir juga ikut mempengaruhi prestasi kerja pegawai, hal ini senada dengan yang disampaikan Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana (2014) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual yang diuraikan sebelumnya terkait dengan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.6 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah: Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Prestasi Kerja (Y).

2.7 Populasi

Burhan Bungin (2013 : 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah seluruh pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) adalah 50 orang.

2.8 Sampel

Sugiyono (2018 : 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Bungin (2013 : 72) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulankumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Perencanaan sampel dengan bobot yang representatif kadang kurang memuaskan peneliti, karena kadang upaya mendeskripsikan populasi kurang berhasil

Metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis (Sugiyono, 2018 : 83). Adapun teknik penarikan sampel dilakukan secara total sampling sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai yang bertugas di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda).

2.9 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Menurut Lexy J. Moleong (2008 : 4) penelitian lapangan adalah penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di sebuah tempat, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga, instansi, perusahaan, sekolah atau organisasi kemasyarakatan dan lembaga pemerintahan. Dengan demikian, data yang dipilih dan dianalisis adalah hal-hal yang berhubungan dengan fakta di lapangan / lokasi penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009 : 14).

Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel atau lebih serta membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Namun dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependent dan variabel independent.

2.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

2.10.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik.

2.10.1.1 Validitas

Untuk uji validitas butir instrumen digunakan rumus korelasi productmoment dengan taraf signifikan 5% sebagai berikut.

$$R_{xy} = \frac{NXY(X)(Y)}{\sqrt{(n \cdot x^2 + (x)^2)(n \cdot y^2 + (y)^2)}} \quad (1)$$

- N = jumlah responden penelitian
- ΣX = jumlah skor variabel X (skor item angket)
- ΣY = jumlah skor variabel Y (Jumlah skor item angket)
- ΣXY = jumlah perkalian skor variabel X dan variabel Y
- ΣX^2 = jumlah kuadrat skor variabel X
- ΣY^2 = jumlah kuadrat skor variabel Y
- rx = nilai koefisien korelasi variabel X terhadap Y

Kriteria penerimaan untuk uji validitas butir item adalah jika koefisien korelasi rhitung > rtabel pada taraf signifikan = 0,05. Ini berarti item dikatakan valid apabila rhitung > rtabel pada taraf signifikan = 0,05 dan sebaliknya, item tidak valid jika rhitung < rtabel pada taraf signifikan = 0,05. Item yang dinyatakan tidak valid, tidak digunakan untuk memperoleh data peneliti

2.10.1.2 Realibilitas

Menurut Sugiyono (2009 : 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

$$R_{ij} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{SD_b^2}{SD_t^2}\right) \quad (2)$$

- rii = koefisien reliabilitas alpha
- k = banyaknya butir item
- SD_b^2 = varians butir angket
- SD_t^2 = varians butir total

Jadi, uji reliabilitas adalah tingkat kehandalan angket. Angket yang reliabel digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari angket dalam penggunaan yang berulang terhadap kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan One Shot Method dengan uji statistik Cronbach' Alpha (a) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016:43), yaitu :

1. Apabila angka reliabilitas Cronbach' Alpha (a) melebihi angka 0,6 atau alpha > 0,6 maka instrumen tersebut reliabel, artinya angket dapat dipercaya dan dapat digunakan.
2. Apabila angka reliabilitas Cronbach' Alpha (a) kurang dari angka 0,6 atau alpha < 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel, artinya angket tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan

2.10.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi dasar dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

2.10.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik (Wiratna Sujarweni, 2015 : 120). Untuk mendeteksi pengujian dengan metode Lilliefors dengan Kolmogorov Smirnov dan Shapiro Wilk. Untuk metode Kolmogorov Smirnov maka Anda cukup membaca pada nilai Sig (signifikansi) (Rochmat Aldy Purnomo, 2016 : 49). Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Kriteria pengujian:

1. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal

2.10.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar (Rochmat Aldy Purnomo, 2016 : 116)

Pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation factor (VIF) pada model regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang < dari 10 dan Tolerance lebih > dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikoliniearitas. Menurut Singgih Santoso (2012 : 236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \text{ atau } \frac{1}{VIF} \tag{3}$$

2.10.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman’s rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser (Rochmat Aldy Purnomo, 2016 : 125). Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas melalui bantuan program SPSS. Apabila nilai probabilitasnya lebih besar > nilai apanya (0,05), maka dipastikan model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

2.10.1.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2009 : 188), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n \tag{4}$$

- Y = Nilai taksiran kualitas pelayanan kepada masyarakat
- α = Konstanta atau bila harga X = 0
- b1b2 = Koefisien arah regrasi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X
- X1 = Budaya organisasi
- X2 = Perilaku proaktif
- X3 = Self efficacy
- X4 = Kinerja Pegawai

2.10.2 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Imam Ghozali (2016 : 23), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, maka menurut Ghozali (2016 : 333) dapat dilihat dari nilai Nagelkerke R Square pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS, karena nilai tersebut diinterpretasikan seperti R² pada multiple regression. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar variabel independent yaitu (X1), (X2), (X3), dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent secara sangat terbatas.

2.10.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan menyajikan secara simultan (uji f). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabelvariabel bebas yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan pengembangan diri serta pengaruhnya terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai.

2.10.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H0 : β1 = 0 yaitu etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

H1 : β1 ≠ 0 yaitu etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

2.10.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan Hipotesis dalam penelitian ini diajukan sebagai berikut:

H0 : μ1 = μ4 : Tidak ada pengaruh antara etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

Ha : μ1 ≠ μ4: Ada pengaruh antara etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

H0 : μ2 = μ4 : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

Ha : $\mu_2 \neq \mu_4$: Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapped) Kabupaten Aceh Timur.

H0 : $\mu_3 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

Ha : $\mu_3 \neq \mu_4$: Ada antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Timur.

H0 : $\mu_{123} = \mu_4$: Tidak ada pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Timur.

Ha : $\mu_{123} \neq \mu_4$: Ada pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Timur

2.11 Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

H2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

H3 : Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

H4 : Terdapat pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

3.1.1 Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian

Penjelasan Responden atas variabel penelitian berdasarkan penilaian angket yang dijawab oleh para Responden terhadap variabel-variabel dalam bentuk deskripsi maupun tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Angket Etos Kerja (X1)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	26,7	19	31,7	15	25	10	16,7	0	-
2	20	33,3	13	21,7	8	13,3	11	18,3	8	13,3
3	12	20	22	36,7	10	16,7	15	25	1	1,7
4	16	26,7	17	28,3	5	8,3	16	26,7	6	10
5	20	33,3	13	21,7	20	33,3	6	10	1	1,7
6	18	30	15	25	14	23,3	13	21,7	0	-
7	17	28,3	14	23,3	15	25	13	21,7	1	1,7
8	24	40	9	15	19	31,7	5	8,3	3	5
9	9	15	26	43,3	16	26,7	8	13,3	1	1,7
10	26	43,3	8	13,3	15	25	10	16,7	1	1,7
Rata-rata	18	29,7	16	26	14	22,8	11	17,8	2	3,7

Berdasarkan rekapitulasi nilai angket tentang etos kerja terdapat beragam pilihan jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Dari 60 Responden diperoleh sebanyak 29,7 % atau rata-rata 18 Responden menyatakan “Sangat Setuju”, sebanyak 26 % atau rata-rata 16 Responden menyatakan “Setuju”, sebanyak 22,8 % atau rata-rata 14 Responden menyatakan “Biasa Saja”, sebanyak 17,8 % atau rata-rata 11 Responden menyatakan “Tidak Setuju”, sedangkan sebanyak 3,7 % atau rata-rata 2 Responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju”. Dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar Responden sangat setuju bahwa etos kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Timur.

3.1.1.1 Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai data hasil jawaban angket terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Angket Disiplin Kerja (X2)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30	20	33,3	13	21,7	9	15	0	-

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	23	38,3	15	25	7	11,7	9	15	6	10
3	17	28,3	22	36,7	8	13,3	12	20	1	1,7
4	22	36,7	15	25	5	8,3	13	21,7	5	8,3
5	25	41,7	13	21,7	15	25	6	10	1	1,7
6	22	36,7	16	26,7	13	21,7	9	15	0	-
7	24	40	14	23,3	12	20	9	15	1	1,7
8	29	48,3	8	13,3	17	28,3	4	6,7	2	3,3
9	12	20	26	43,3	17	28,3	5	8,3	0	-
10	28	46,7	9	15	15	25	7	11,7	1	1,7
Rata-rata	22	36,7	16	26,3	12	20,3	8	13,8	2	2,8

Berdasarkan rekapitulasi nilai angket tentang disiplin kerja terdapat beragam pilihan jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Dari 60 Responden diperoleh sebanyak 36,7 % atau rata-rata 22 Responden menyatakan "Sangat Setuju", sebanyak 26,3 % atau rata-rata 16 Responden menyatakan "Setuju", sebanyak 20,3 % atau rata-rata 12 Responden menyatakan "Biasa Saja", sebanyak 13,8 % atau rata-rata 8 Responden menyatakan "Tidak Setuju", dan sebanyak 2,8 % atau rata-rata 2 Responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Disimpulkan bahwa Responden sangat setuju bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Timur

3.1.1.2 Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Pengembangan Karir (X3)

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai data hasil jawaban angket terhadap variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai Angket Pengembangan Karir (X3)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	28,3	22	36,7	14	23,3	6	10	1	1,7
2	23	38,3	14	23,3	13	21,7	10	16,7	0	-
3	19	31,7	17	28,3	6	10	18	30	0	-
4	22	36,7	15	25	8	13,3	10	16,7	5	8,3
5	16	26,7	22	36,7	9	15	7	11,7	6	10
6	16	26,7	21	35	11	18,3	6	10	6	10
7	17	28,3	14	23,3	17	28,3	12	20	0	-
8	24	40	14	23,3	10	16,7	10	16,7	2	3,3
9	12	20	26	43,3	14	23,3	8	13,3	0	-
10	22	36,7	16	26,7	13	21,7	8	13,3	1	1,7
Rata-rata	19	31,3	18	30,2	12	19,2	10	15,8	2	3,5

Berdasarkan rekapitulasi nilai angket tentang pengembangan karir terdapat beragam pilihan jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Dari 60 Responden diperoleh sebanyak 31,3 % atau rata-rata 19 Responden menyatakan "Sangat Setuju", sebanyak 30,2 % atau rata-rata 18 Responden menyatakan "Setuju", sebanyak 19,2 % atau rata-rata 12 Responden menyatakan "Biasa Saja", sebanyak 15,8 % atau rata-rata 10 Responden menyatakan "Tidak Setuju", sedangkan sebanyak 3,5 % atau rata-rata 2 Responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar Responden sangat setuju bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Timur

3.1.1.3 Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Prestasi Kerja (Y)

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai data hasil jawaban angket terhadap variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Nilai Angket Prestasi Kerja (Y)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	35	17	28,3	14	23,3	7	11,7	1	1,7
2	24	40	12	20	10	16,7	10	16,7	4	6,7
3	14	23,3	24	40	6	10	15	25	1	1,7
4	21	35	18	30	10	16,7	10	16,7	1	1,7
5	19	31,7	17	28,3	13	21,7	5	8,3	6	10
6	16	26,7	24	40	18	30	1	1,7	1	1,7
7	22	36,7	11	18,3	18	30	8	13,3	1	1,7

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	28	46,7	9	15	15	25	6	10	2	3,3
9	15	25	23	38,3	17	28,3	5	8,3	0	-
10	20	33,3	17	28,3	15	25	7	11,7	1	1,7
Rata-rata	20	33,3	17	28,7	14	22,7	7	12,3	2	3

Berdasarkan rekapitulasi nilai angket tentang prestasi kerja terdapat beragam pilihan jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Dari 60 Responden diperoleh sebanyak 33,3 % atau rata-rata 20 Responden menyatakan "Sangat Setuju", sebanyak 28,7 % atau rata-rata 17 Responden menyatakan "Setuju", sebanyak 22,7 % atau rata-rata 14 Responden menyatakan "Biasa Saja", sebanyak 12,3 % atau rata-rata 7 Responden menyatakan "Tidak Setuju", sedangkan sebanyak 3,0 % atau rata-rata 2 Responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar Responden sangat setuju bahwa prestasi kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Timur.

3.1.2 Uji Prasyarat Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur (instrumen) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik sehingga dapat menghasilkan data yang sesuai dengan yang diukur, pengujian data melalui uji validitas dan reliabilitas data. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan 60 responden yang merupakan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur. Pengujian validitas menggunakan aplikasi SPSS Statistics 17.0 dengan taraf signifikansi 5 %. Item dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai korelasi (r tabel) adalah 0,244.

Sedangkan uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

3.1.2.1 Variabel Etos Kerja (X1)

Uji validitas variabel etos kerja yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Media Digital

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Angket 1	0.876	0,244	Valid
2	Angket 2	0.919	0,244	Valid
3	Angket 3	0.875	0,244	Valid
4	Angket 4	0.923	0,244	Valid
5	Angket 5	0.916	0,244	Valid
6	Angket 6	0.908	0,244	Valid
7	Angket 7	0.916	0,244	Valid
8	Angket 8	0.900	0,244	Valid
9	Angket 9	0.873	0,244	Valid
10	Angket 10	0.884	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa semua nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,291) pada taraf signifikansi 5 % sehingga disimpulkan bahwa seluruh butir angket pada variabel media digital dinyatakan valid. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel etos kerja menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Etos Kerja	0,972	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel etos kerja menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,972 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket etos kerja memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

3.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Angket 1	0.811	0,244	Valid
2	Angket 2	0.857	0,244	Valid
3	Angket 3	0.916	0,244	Valid
4	Angket 4	0.901	0,244	Valid
5	Angket 5	0.886	0,244	Valid
6	Angket 6	0.877	0,244	Valid
7	Angket 7	0.792	0,244	Valid
8	Angket 8	0.894	0,244	Valid
9	Angket 9	0.861	0,244	Valid
10	Angket 10	0.841	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel disiplin kerja menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Disiplin Kerja	0,961	0,700	Realibel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,961 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket disiplin kerja memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

3.1.2.3 Variabel Pengembangan Karir (X3)

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Angket 1	0.811	0,244	Valid
2	Angket 2	0.857	0,244	Valid
3	Angket 3	0.916	0,244	Valid
4	Angket 4	0.901	0,244	Valid
5	Angket 5	0.886	0,244	Valid
6	Angket 6	0.877	0,244	Valid
7	Angket 7	0.792	0,244	Valid
8	Angket 8	0.894	0,244	Valid
9	Angket 9	0.861	0,244	Valid
10	Angket 10	0.841*	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan karir bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel pengembangan karir menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Pengembangan Karir	0,961	0,700	Realibel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,961 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket pengembangan karir memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data

3.1.2.4 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Validitas Prestasi Kerja

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Angket 1	0.839	0,244	Valid
2	Angket 2	0.910	0,244	Valid
3	Angket 3	0.906	0,244	Valid
4	Angket 4	0.884	0,244	Valid
5	Angket 5	0.877	0,244	Valid
6	Angket 6	0.838	0,244	Valid
7	Angket 7	0.818	0,244	Valid
8	Angket 8	0.899	0,244	Valid
9	Angket 9	0.842	0,244	Valid
10	Angket 10	0.696	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel prestasi kerja bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel prestasi kerja menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Prestasi Kerja	0,957	0,700	Realibel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,957 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket prestasi kerja memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengukur keabsahan atau ketepatan penggunaan variabel-variabel dalam penelitian. Metode uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji antara nilai residual yang telah standarisasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi pengujian normalitas menggunakan metode Lilliefors dengan Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujian normalitas harus memperhatikan taraf signifikansi, yaitu 1) Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, 2) Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal

Untuk melihat normalitas data juga dapat dilakukan secara visual, yaitu melalui Normal P-P Plot, dengan ketentuan residual menyebar secara normal yaitu apabila titik-titik berada disekitar garis diagonal maka data penelitian dapat disebut normal.

Tabel 13. Hasil Uji Nomalitas Data

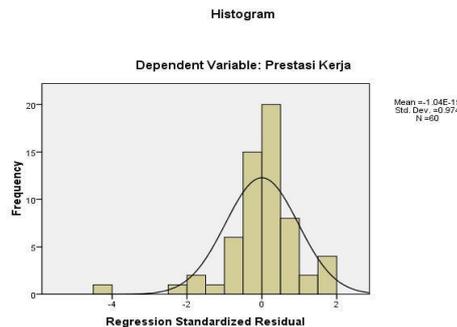
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	452.475.209
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.088
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas pada tabel di atas yang dilakukan dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Z menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,136 > 0,05$. Berarti

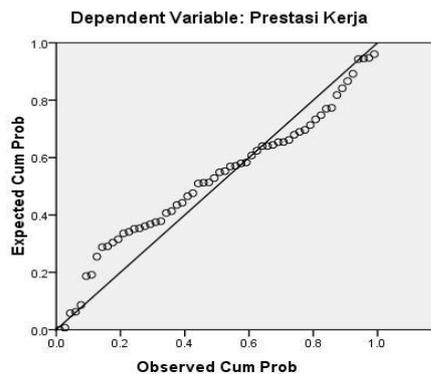
disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik yaitu berupa grafik histogram dan grafik P-P Plot. Adapun grafik histogram dan P-P Plot dapat di lihat pada gambar penelitian ini. Selanjutnya kedua uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test.



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Histogram

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas dengan P – P Plot

Gambar grafik di atas memberikan penjeasan lengkungnya menunjukkan bentuk P-P Plot disekitar garis regresi. Grafik P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas. Pada grafik normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat nilai Tolerance dan Inflation factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang < dari 10 dan Tolerance lebih > dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dalam hal ini, uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8 maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 14. Uji Multikolonieritas dengan VIF dan Tolerance Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.979	2.648		1.880	.065		
Etos Kerja	.333	.110	.360	3.032	.004	.282	3.546
Disiplin Kerja	-.026	.138	-.025	-.189	.851	.227	4.398
Pengembangan Karir	.570	.106	.600	5.402	.000	.321	3.112

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja							

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS, didapatkan hasil bahwa nilai VIF variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), kurang dari 10 dan nilai Toleransinya lebih dari 0,1. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

3.2.3 Uji Heterokedastisitas

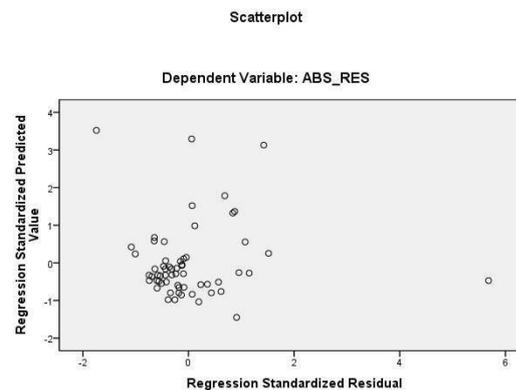
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.979	2.648		1.880	.065
Etos Kerja	.333	.110	.360	3.032	.004
Disiplin Kerja	-.026	.138	-.025	-.189	.851
Pengembangan Karir	.570	.106	.600	5.402	.000
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara keseluruhan lebih dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil di atas dapat dijelaskan dengan analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Scatterplot

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) sebenarnya untuk menentukan seberapa kuat dan signifikan dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.882 ^a	.778	.766

Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Etos Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2) dengan Model Summary diperoleh informasi tentang besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah $0,882 \times 0,882 = 0,778$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,778 atau sama dengan 77,8%. Angka tersebut mengandungi arti bahwa variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 77,8\% = 22,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

Besarnya pengaruh variabel lain di sebut error (dilambangkan “e”). Untuk menghitung nilai error tersebut dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R square sebesar 0,778% yang berarti mendekati angka “1”. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), terhadap variabel Prestasi Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur (Y) masuk kategori “Tinggi”.

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (Tengibles, Reability, Responsiveness, Assurance, Empathy dan Trust) terhadap satu variabel dependen (Perceived) model ini mengasumsikan adanya hubungan dengan masing-masing prediktornya. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.979	2.648		1.880	.065
Etos Kerja	.333	.110	.360	3.032	.004
Disiplin Kerja	-.026	.138	-.025	-1.189	.851
Pengembangan Karir	.570	.106	.600	5.402	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = (4,979) + 0,333 X1 - 0,026 X2 + 0,570 X3 + e \tag{3}$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 4,979. Bertanda positif karena menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) bernilai 0 persen atau tidak maka nilai Prestasi Kerja (Y) adalah 0,934
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja (X1), bernilai positif sebesar 0,333. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja mengalami peningkatan sebanyak 1%, maka Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar 0,333 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2), bernilai negatif sebesar -0,026. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja (Y). Artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel prestasi kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,026 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X3) bernilai positif sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mengalami peningkatan sebanyak 1%, maka Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar 0,570 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3.3.2 Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik T sebagai berikut

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Untuk mengetahui nilai signifikansi uji hipotesis antar variabel penelitian dapat dilihat pada tabel Uji t berikut:

Tabel 18. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.979	2.648		1.880	.065
Etos Kerja	.333	.110	.360	3.032	.004
Disiplin Kerja	-.026	.138	-.025	-.189	.851
Pengembangan Karir	.570	.106	.600	5.402	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel hasil uji t di atas menyajikan nilai koefisien thitung dan signifikan untuk variabel independen, diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien 0,333, sedangkan nilai thitung = 3,032 pada taraf signifikan $\alpha = 0,004$.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien $-0,026$, sedangkan nilai thitung = $-0,189$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,851$.
3. Variabel Pengembangan Karir (X3) mempunyai nilai koefisien 0.570, sedangkan nilai thitung = 5,402 pada taraf signifikan $\alpha = 0.000$.

Langkah berikutnya adalah melihat pengaruh positif atau negatif, serta menunjukkan signifikan atau tidak signifikan antar variabel X1, X2, X3 terhadap Y maka dilakukan dengan melihat jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak $n = 60$ dan nilai $df = n - k = 60 - 2 = 58$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,671$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Etos Kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien thitung $< t_{tabel}$, yaitu $3.032 > 1,671$ pada signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien thitung $> t_{tabel}$, yaitu $-0,189 < 1,671$ pada signifikan $0,851 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.
3. Variabel Pengembangan Karir (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien thitung $< t_{tabel}$, yaitu $5,402 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_3 diterima

3.3.3 Uji F

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Untuk mengetahui pengujian hipotesis antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel Uji f berikut:

Tabel 19. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.230.670	3	1.410.223	65.378	.000 ^a
Residual	1.207.930	56	21.570		
Total	5.438.600	59			

Pada tabel uji F di atas terlihat bahwa Variabel Independen Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), bernilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> Ftabel (65.378 > 3,15)$. Diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Di samping itu, model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan karena bernilai positif.

Hasil uji regresi linier menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang meliputi Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur (Y).

3.4 Pembahasan

3.4.1 Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur. Hal ini terbukti dari nilai koefisien t hitung $<$ t tabel, yaitu $3.032 > 1,671$ pada signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Suryani dan I Dewa Made Adnyana (2018) bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara etos kerja terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT Mitra Dewata Sukses Denpasar. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Mitra Dewata Sukses Denpasar

Dengan begitu terjawab bahwa etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya, kalau tidak intensitas tersebut akan sulit berkembang. Jadi dengan adanya etos kerja yang diterapkan pegawai dapat membangun prestasi kerja yang baik, maka prestasi kerja akan meningkat dengan tinggi dan organisasi pun mampu mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

3.4.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai koefisien t hitung $>$ t tabel, yaitu $-0,189 < 1,671$ pada signifikansi $0,851 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini.

Meskipun dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, namun ada beberapa penelitian lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Azar Sariah (2017) bahwa disiplin kerja disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan subjek arah positif, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,605

Dengan begitu bisa diartikan bahwa disiplin kerja juga akan memberikan dampak terhadap meningkatnya prestasi kerja. Semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

3.4.3 Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai koefisien t hitung $<$ t tabel, yaitu $5,402 > 1,671$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_3 diterima dalam penelitian ini.

Pengembangan karir juga ikut mempengaruhi prestasi kerja pegawai memiliki kesamaan dengan yang disampaikan Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana (2014) bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Dengan begitu, pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Dalam hal ini, seluruh komponen orang dalam instansi pemerintah perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

3.4.4 Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur

Secara simultan variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), bernilai signifikansi α $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $>$ F tabel ($65.378 > 3,15$). Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Di samping itu, model regresi linier

berganda dalam penelitian ini layak digunakan karena bernilai positif. Hasil uji regresi linier menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang meliputi Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur (Y)

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2) dengan Model Summary diperoleh informasi tentang besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah $0,882 \times 0,882 = 0,778$. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah R^2 0,778 atau sama dengan 77,8 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 77,8 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 77,8\% = 22,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur. Hal ini terbukti dari nilai koefisien t hitung $< t_{tabel}$, yaitu $3,032 > 1,671$ pada signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini. Dengan begitu terjawab bahwa etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur. Hal ini terbukti dari nilai koefisien t hitung $> t_{tabel}$, yaitu $-0,189 < 1,671$ pada signifikan $0,851 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini. Oleh karena itu para pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan karena tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur. Hal ini terbukti dari nilai koefisien t hitung $< t_{tabel}$, yaitu $5,402 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_3 diterima dalam penelitian ini. Pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Timur. Secara simultan variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), bernilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($65,378 > 3,15$). Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F_{tabel} . Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Di samping itu, model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan karena bernilai positif. Hasil uji regresi linier menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2) dengan Model Summary diperoleh informasi tentang besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah $0,882 \times 0,882 = 0,778$. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah R^2 0,778 atau sama dengan 77,8 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 77,8 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 77,8\% = 22,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

REFERENCES

- Angga Prayoga. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung
- A. Sihotang. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I), Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Azar Sariah. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan.
- Basir, Barthos. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara
- Buchori, Mochtar. (1994). Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia, Yogyakarta : PT. Tiara Wacana.
- Bungin, Burhan. (2013). Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Media Predana Group.
- Cut Ermiahi, Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap dan Fitriani Tanjung. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jurnal MBIA, Vol. 17, No. 3.
- Dharma, Agus. (1991). Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali.
- Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 1.
- George Strauss dan Leonard Sayles. (1991). Manajemen Personalialia, Jakarta : Karya Unipress.

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi. 8. Cet. Ke-8., Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2008). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- H. Sinamo, Jansen. (2014). Delapan Etos Kerja Profesional, Bogor: PT Grafika Mardi Yuana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Haji Masagung.
- Indra Gunadi dan Firmansyah Kusumayadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima, Business Management And Entrepreneurship Journal, Volume 2, Nomor 3.
- Jurdi, Fatahullah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang:Intrans Publising,
- Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir dan Self –Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Dapertement Store Manado Town Square, Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajamen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1. no.4
- Moetheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Novliadi, Ferry. (2009). Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja, Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS, Cet. 1, Ponorogo: WADE Group.
- Riani, Asri Laksmi. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu Indonesia.
- Rahayu, Indah Dwi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 43 No. 1.
- Rahma, Ulifa. (2010). Bimbingan Karier Siswa, Malang: UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI).
- Rencana Strategis Bappeda Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 – 2022
- Rivai, Veithzal. (2008). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Siagian, Sondang P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, J. H. (2011). Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: PT Spirit Mahardika
- (2014). Delapan Etos Kerja Profesional, Bogor: PT Grafika Mardi Yuana.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Soeprihanto, Jhon. (2001). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPFE.
- Soegeng, Prijodarminto. (1993). Disiplin Kiat Menuju Sukses, Jakarta: Abadi.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Oublik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sry Parasiska Sitompul. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Tasmara, Toto. (1995). Etos Kerja Pribadi Muslim, Yogyakarta: PT. Dana Bakti wakaf.
- Widarto. (2015). Bimbingan Karier dan Tips Berkarier, Yogyakarta: LeutikaPrio.
- Wakhinuddin. (2020). Perkembangan Karir, Konsep dan Implikasinya, Padang: UNP Press.