



Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hermayanti¹, Damaris Y. Koli², Enike Tje Yustin Dima³

¹ Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

² Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Arta Wacana Kupang

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Abstract

Received: 01 Juni 2024

Revised: 14 Juni 2024

Accepted: 23 Juni 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor. Sedangkan Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. setelah data terkumpul penulis analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan baik secara parsial maupun simultan akan etos kerja, pengembangan karir dan komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor.

Keywords: *Etos Kerja, Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

(*) Corresponding Author: mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Hermayanti, H., Koli, D., & Dima, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949-962. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13297126>

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini sangat berpengaruh pada peningkatan sumber daya manusia. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan/organisasi terutama instansi pemerintah. Dengan demikian maka instansi pemerintah yang baik akan selalu memperhatikan sebuah aset penting yang ada dalam instansi pemerintah yaitu pegawai. Untuk dapat unggul dan berkualitas maka SDM harus dapat dikelola dan ditekankan untuk bekerja dengan trampil agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Instansi pemerintah manapun selalu menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang optimal. Karena pegawai yang memiliki kinerja baik akan mempermudah instansi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan tepat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini sangat berpengaruh pada peningkatan sumber daya manusia. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan/organisasi terutama instansi pemerintah. Dengan demikian maka instansi pemerintah yang baik akan selalu memperhatikan sebuah aset penting yang ada dalam instansi pemerintah yaitu pegawai. Untuk dapat unggul dan berkualitas maka SDM harus dapat dikelola dan ditekankan untuk bekerja dengan trampil agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Instansi pemerintah manapun selalu menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang optimal. Karena pegawai yang memiliki kinerja

baik akan mempermudah instansi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan tepat. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Alor yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Alor Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Alor. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor merupakan dinas dengan tipe C yang memiliki visi dan misi dalam mewujudkan Kabupaten Alor Yang Mandiri Dan Terbaik Dalam Indeks Pembangunan Manusia Melalui Kepemerintahan Yang Bersih dan Berwibawa". Karena pegawai yang memiliki kinerja baik akan mempermudah instansi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan tepat. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Menurut Moehariono dalam bukunya Abdullah, (2014) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

Etos Kerja

Etos berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

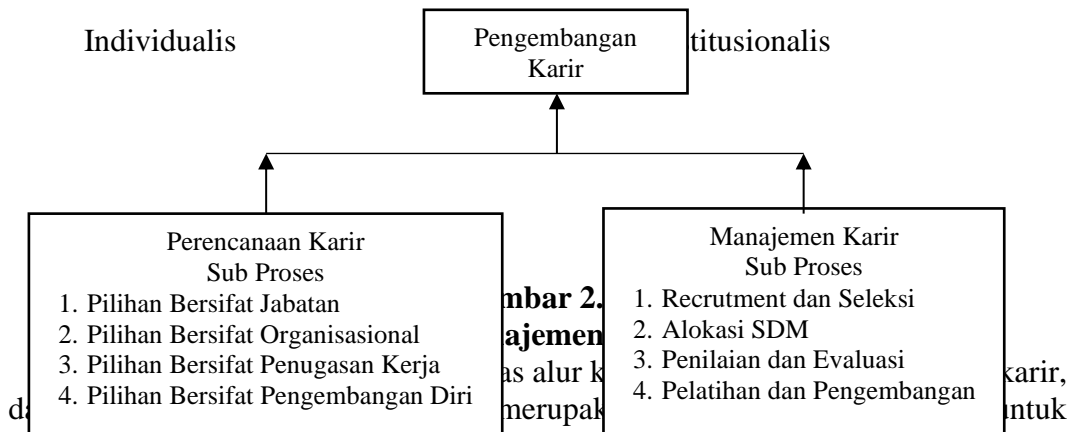
Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013).

Pengembangan Karir

Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya (Rivai, 2019). Menurut Sunyoto, (2012) pengertian karir ada tiga yaitu :

- a. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
- b. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas karirnya.
- c. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut Sunyoto, (2012), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.



menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir karyawan pada Dinas Koperasi, Usaha, Kecil dan Menengah Kabupaten Alor dilihat dari tingkat pendidikan pegawai dalam hal ini tenaga honor tetap dan sudah bekerja lama tetapi belum di angkat menjadi pegawai negeri sipil. Latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja pegawai tersebut tidak punya kesempatan mengikuti testing CPNS untuk pengembangan karirnya

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2013) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi dinas instansi pegawai merupakan Aparatur Sipil Negara yang berhadapan langsung dengan masyarakat, maka pegawai dalam

menjalankan tugasnya sebagai seorang ASN mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap dinas instansi tempat dia bekerja.

Cut Zurnali dalam bukunya "Learning Organization, Competency, Organization Commitment, and Customer Orientation: Worker, (2013) menyatakan bahwaperhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjutdikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasi (organization commitment).

Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor maka diketahui terjadinya permasalahan dapat dilihat dari definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah (1) Kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor; (2) Etos Kerja dalam penelitian ini adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor; (3) Pengembangan Karir dalam penelitian ini adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan pegawai untuk mencapai suatu rencana karier di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor; (4) Komitmen Organisasi dalam penelitian ini adalah suatu keadaan dimana pegawai memihak pada Dinas tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor dengan sampel sebanyak 24 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan studi Pustaka. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk mengukur tingkat valid dan reliabel dari jawaban kuesioner penelitian.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Jika korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka

butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan dan pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya $(r) \geq 0,300$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (simbol). Menurut Sugiyono, (2012) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha ≥ 0.600 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0.600 .

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji linearitas dan uji normalitas data, Uji Normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang akan diteliti adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan indikatornya bila nilai signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain yang telah diuji. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji gletser. Uji gletser

Untuk mendeteksi heterokedastisita jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2013) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang akan diteliti. Menurut Ghozali (2013) Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang atau lebih kecil dari 10

d. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan susanto (2015) uji linieritas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dapat dilakukan melalui testoflinearity. Kriteria

yang berlaku adalah jika nilai signifikan ada $\text{linearity} \leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Analisis regresi linier berganda

Uji regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Maka dalam penelitian ini uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur berapa besar “pengaruh etos kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor” dengan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel etos kerja

X_2 = Variabel pengembangan karir

X_3 = Variabel komitmen organisasi

e = standar eror

4. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri terhadap variabel terikatnya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi Uji t (Sig) dan nilai alfa (α) dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa maka keputusannya adalah menerima menolak H_a , artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih kecil atau sama dengan nilai alfa maka keputusannya adalah menerima H_a , artinya secara bersama-sama semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha sebesar 5% atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006)

b. Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi Uji F (Sig) dan nilai alfa (α) dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa maka keputusannya adalah menerima menolak H_a , artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih kecil atau sama dengan nilai alfa maka keputusannya adalah menerima H_a , artinya secara bersama-sama semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha sebesar 5% atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrument penelitian

a. Uji validitas

1) Hasil uji validitas variable kinerja pegawai (Y)

Untuk melihat hasil uji validitas variable kinerja pegawai, dapat dilihat pada table 1 berikut ini :

Tabel 1. Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

No.	r-hitung	Syarat	Keterangan
Y.1	0,920	0,300	Valid
Y.2	0,815	0,300	Valid
Y.3	0,891	0,300	Valid
Y.4	0,743	0,300	Valid
Y.5	0,843	0,300	Valid
Y.6	0,815	0,300	Valid
Y.7	0,815	0,300	Valid
Y.8	0,843	0,300	Valid

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan data dalam table 1 diatas diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil uji validitas variable Etos Kerja (X1)

Untuk melihat hasil uji validitas variable Etos Kerja, dapat dilihat pada table 2 berikut ini :

Tabel 2. Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

No.	r-hitung	Syarat	Keterangan
X1.1	0,648	0,300	Valid
X1.2	0,725	0,300	Valid
X1.3	0,750	0,300	Valid
X1.4	0,781	0,300	Valid
X1.5	0,781	0,300	Valid
X1.6	0,662	0,300	Valid

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan data dalam table 2 diatas diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil uji validitas variable Pengembangan Karir (X2)

Untuk melihat hasil uji validitas variable pengembangan karier, dapat dilihat pada table 3 berikut ini :

Tabel 3. Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2)

No.	r-hitung	Syarat	Keterangan
X2.1	0,894	0.300	Valid
X2.2	0,825	0.300	Valid
X2.3	0,894	0.300	Valid
X2.4	0,767	0.300	Valid
X2.5	0,638	0.300	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan data dalam table 3 diatas diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil uji validitas variable komitmen organisasi (X3)

Untuk melihat hasil uji validitas variable pengembangan karier, dapat dilihat pada table 4 berikut ini :

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No.	r-hitung	Syarat	Keterangan
X3.1	0,838	0,300	Valid
X3.2	0,838	0,300	Valid
X3.3	0,797	0,300	Valid
X3.4	0,847	0,300	Valid
X3.5	0,758	0,300	Valid
X3.6	0,634	0,300	Valid

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan data dalam table 4 diatas diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dalam table 5 berikut ini :

Tabel 5. Rangkuman hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,938	0,600	Reliabel
2	Etos Kerja	0,817	0,600	Reliabel
3	Pengembangan Karier	0,859	0,600	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,871	0,600	Reliabel

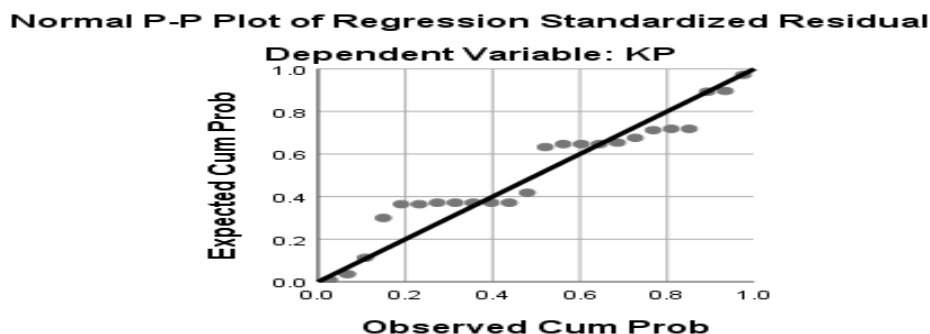
Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan data dalam table 5 diatas diketahui bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari syarat yang ditentukan karena itu disimpulkan bahwa semua variable dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam gambar 1. berikut ini :



Gambar 1. hasil uji normalitas

Berdasarkan gambar 1. tersebut diatas diketahui bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan pola distribusi normal, dengan demikian, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Uji Linieritas.

Rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat dalam table 6 Berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
1	Etos kerja	0,330	0,05	Linier
2	Pengembangan karir	0,574	0,05	Linier
3	Komitmen organisasi	0,662	0,05	Linier

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* masing-masing variabel lebih besar dari alpha yang digunakan maka terjadi hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

(c) Uji Multikolineritas.

Hasil uji multikolineritas dapat dilihat dalam table 7 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

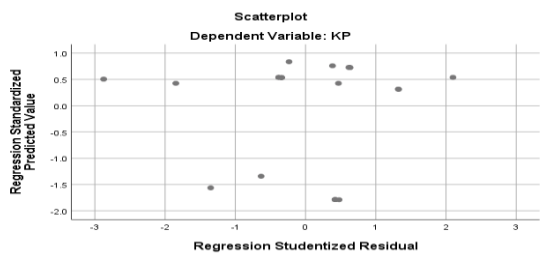
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 EK	.669	1.545
PK	.875	1.271
KO	.594	1.670

Sumber : data yang diolah (2024)

Pada tabel 7 diatas hasil analisis multikolineritas terdapat multikolineritas yang berarti antara masing-masing variabel bebas dalam model regresi karena nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dikatakan bahwa model tersebut terbebas dari gejala multikolineritas pada model regresi.

(3) Uji Heterokedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar 2. berikut ini :



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas diketahui bahwa titik-titik data penelitian tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji regresi linear berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam table 8 berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	4.731	1.334		3.547	.002
	EK	.356	.129	.308	2.767	.012
	PK	.598	.174	.364	3.429	.003
	KO	.348	.098	.338	3.554	.002

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.731 + 0,356X_1 + 0,598X_2 + 0,348X_3 + e.$$

Persamaan regresi tersebut diatas mengandung makna :

- 1). nilai konstanta sebesar 4,731 menunjukkan bahwa jika variable etos kerja , pengembangan karier dan komitmen organisasi diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka nilai variable etos kerja sebesar 4,731.
- 2) Koefisien regresi variable Etos Kerja (X_1) sebesar 0,356. mengandung makna setiap penambahan variable etos kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan variable etos kerja pegawai sebesar 0,356 dengan asumsi variable lain bernilai tetap.
- 3) koefisien regresi variable pengembangan karier (X_2) sebesar 0,598 mengandung makna setiap penambahan variable pengembangan karier sebesar satu satuan akan meningkatkan variable pengembangan karier pegawai sebesar 0,598 dengan asumsi variable lain bernilai tetap.
- 4) Koefisien regresi variable komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,348. mengandung makna setiap penambahan variable komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan variable komitmen organisasi pegawai sebesar 0,598 dengan asumsi variable lain bernilai tetap.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable variable dependen. Nilai Koefisien determinasi digambarkan dalam table 9 berikut ini :

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.980	.444

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan table 9 diatas terlihat bahwa secara korelasi simultan antara semua variable bebas dengan variable terikat adalah sebesar 0,991 diperoleh juga koefisien determinasinya adalah 0,983 (98,3%) artinya sebesar 98,3 keragaman pada variable kinerja pegawai ditentukan oleh variable etos kerja, pengembangan karier, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 1,7 % ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti.

5 Pengujian hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial dapat dilihat dalam table 10 berikut ini :

Tabel 10. Hasil hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.731	1.334		3.547	.002
	EK	.356	.129	.308	2.767	.012
	PK	.598	.174	.364	3.429	.003
	KO	.348	.098	.338	3.554	.002

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan pengujian uji t , dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan table 10 diatas menunjukkan bahwa variable etos kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 atau 1,2% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha (0,012<0,05) yang artinya variabel Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor.

Hal ini menunjukkan bahwa jika etos kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan table 10 menunjukkan bahwa variable pengembangan karier memiliki nilai signifikansisebesar 0,003 atau 0,3% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha (0,003<0,05) yang artinya variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karier ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan table 10 menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi memiliki nilai signifikansisebesar 0,002 atau 0,2% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha (0,002<0,05) yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten

Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

b. Uji simultan

Hasil uji simultan dapat dilihat dalam table 11 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.018	3	76.006	385.800	.000 ^b
	Residual	3.940	20	.197		
	Total	231.958	23			

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 11 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara Bersama-sama ada pengaruh etos kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika etos kerja , pengembangan karier, dan komitmen organisasi secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan kajian yang dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 atau 1,2% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,012 < 0,05$). Maka hasil penelitian ini adalah variable etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 atau 0,3% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,003 < 0,05$). Maka hasil penelitian ini adalah variable pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 atau 0,2% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,002 < 0,05$). Maka hasil penelitian ini adalah variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor
4. Secara simultan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 , dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh etos kerja, pengembangan karier, komitmen organisasi terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Djarmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92.
- Hermayanti, H., & Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan

- Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>
- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>
- Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.