



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Di Tangerang Selatan

Amara Meyrandini ^{1*}, Edy Krisyanto ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: amarameyrandini01@gmail.com, dosen01108@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of career development and work ethic on employee performance at the DPRD (Regional People's Representative Council) Office in South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used slovin samples, namely 73 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are career development affects employee performance with a determination coefficient value of 34.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.553 > 1.292)$. Work ethic has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 44.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.565 > 1.292)$. Career development and work ethic have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 98.536 + 0.324X_1 + 0.506X_2$. The coefficient of determination is 48.4%, while the remaining 51.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table or $(47.766 > 2.37)$.

Keywords: Career Development, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel slovin yaitu sebanyak 73 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,553 > 1,292)$. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,565 > 1,292)$. Pengembangan karir dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 98,536 + 0,324X_1 + 0,506X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(47,766 > 2,37)$.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Di tengah era globalisasi dan kompetisi yang kian sengit, kinerja pegawai adalah penentu utama keberhasilan organisasi. Kinerja optimal tak hanya mengerek produktivitas, melainkan juga membangun keunggulan kompetitif jangka Panjang.

DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kota Tangerang Selatan, yang merupakan badan legislatif, memiliki fungsi ganda yakni untuk melayani warga dan menyalurkan kehendak masyarakat. Badan ini juga memiliki wewenang untuk merancang atau menyetujui peraturan daerah serta mengawasi penggunaan anggaran dari pemerintah daerah. Keberhasilan lembaga pemerintah dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola, mengendalikan, memotivasi, dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan efisien, karena pegawai adalah penggerak utama organisasi

Sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 Ayat 4, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat di tingkat daerah yang bertindak sebagai bagian integral dari penyelenggara pemerintahan daerah. Sementara itu, Pasal 149 ayat (1) mengatur bahwa DPRD memiliki tiga fungsi utama: legislasi (pembuatan peraturan), anggaran, dan pengawasan

Kinerja bisa diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Untuk mencapai tujuan kerja yang sukses, dibutuhkan kombinasi faktor internal, seperti sikap yang positif, keadaan psikologis yang seimbang, mental yang kuat, serta perilaku kerja yang baik. Pegawai memiliki peran kunci dalam meraih keberhasilan, yang sangat dipengaruhi oleh semangat dan etos kerja yang tinggi untuk memberikan kontribusi positif di tempat kerja. Kinerja pegawai merupakan ukuran utama dari keberhasilan mereka dalam memenuhi sasaran organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi serta pemahaman yang mendalam mengenai tugas-tugas yang harus mereka lakukan.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2024

No	Indikator	Presentasi Pencapaian Target				
		Target	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	85%	82%	80%	90%
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	81%	78%	88%
3	Pelaksanaan Tugas	100%	90%	88%	86%	95%
4	Tanggung Jawab	100%	95%	92%	90%	92%

(Sumber data: Rekapitulasi Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan)

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Kinerja pegawai di Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan masih belum optimal karena belum mencapai target 100%, menunjukkan adanya ketidakstabilan kinerja disetiap tahunnya. Penurunan kinerja pegawai di kantor DPRD dapat disebabkan oleh beberapa faktor khusus yang sering ditemui. Penurunan kuantitas kerja pegawai di DPRD terjadi karena beban kerja setiap pegawai tidak merata, beberapa pegawai menerima lebih banyak tugas dibandingkan dengan pegawai yang lain. Penurunan kualitas kerja pegawai disebabkan karena beberapa pegawai merasa kehilangan semangat untuk bekerja dikarenakan kesempatan untuk pengembangan karir sangat terbatas, pegawai cenderung kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Minimnya pelatihan, pendampingan, dan peluang promosi membuat pegawai merasa stagnan sehingga semangat kerja menurun. Kurangnya apresiasi dan penghargaan terhadap kerja keras juga melemahkan etos kerja pegawai, sehingga mereka kurang terdorong untuk berprestasi.

Tabel 1. 2

Data Pra Survei Pengembangan Karir Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai
----	------------	----	-------	----------------

1.	Saya memiliki tujuan karir jangka Panjang yang jelas dalam pekerjaan saya.	13	12	25
2.	Tempat kerja saya menyediakan program pelatihan yang relevan untuk peningkatan kapasitas saya.	8	17	25
3.	Departemen SDM membekali saya dengan sumber daya dan informasi yang memadai untuk menyusun rencana jalur karir saya.	14	11	25
4.	Saya sering menerima umpan balik mengenai kinerja saya di tempat kerja.	16	9	25

(Sumber data: Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan)

Berdasarkan data dari tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir di Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang memberikan respon "tidak setuju" pada berbagai indikator pra-survei. Secara khusus, poin terendah ada pada indikator nomor 2, yang menunjukkan kurangnya program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kapasitas pegawai. Tanpa dibekali keterampilan yang mutakhir, pegawai cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, yang pada akhirnya memicu penurunan kualitas pelayanan public di Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan. Target organisasi akan sulit tercapai karena kompetensi SDM yang tersedia tidak berkembang sesuai dengan tuntutan beban kerja yang ada.

Tabel 1. 3

Data Pra Survei Etos Kerja Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai mampu menjalin hubungan Kerjasama dengan pegawai lainnya agar pekerjaan lebih mudah	11	14	25
2.	Pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya.	13	12	25
3.	Pegawaai bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan	16	9	25
4.	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan akurat dan tidak pernah salah	12	13	25

(Sumber data: Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan)

Berdasarkan data dari tabel 1.3, disimpulkan bahwa etos kerja pegawai di Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan masih kurang optimal. Hasil pra-survei menunjukkan banyak pegawai yang tidak setuju dengan berbagai indikator pernyataan, dengan poin terendah pada indikator nomor 1, yang berkaitan dengan hubungan kerja sama dengan

pegawai lain supaya pekerjaannya lebih mudah. Pegawai cenderung lebih suka mengerjakan tugasnya secara individu tanpa ada bantuan dari pegawai lainnya. minimnya kolaborasi memaksa setiap pegawai memikul beban kerja secara mandiri tanpa dukungan sosial ditempat kerja, yang dalam jangka Panjang dapat memicu kejenuhan. Kondisi psikologis yang tertekan akibat etos kerja yang tertutup ini lambat laun akan menggerus motivasi, sehingga produktivitas pegawai tidak mampu mencapai titik maksimal sesuai dengan kompetensi yang sebenarnya mereka miliki.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Widodo & Yandi (2022: 2) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kuantitas, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut”.

Pengembangan Karir

Menurut Krisyanto (2022: 75) mendefinisikan “pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain”. Kemudian menurut Siregar & Sembiring (2022) dalam Handayani & Astuti (2023: 777) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.”

Etos Kerja

Menurut Saleh & Utomo (2018: 33) mendefinisikan “etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja”. Selanjutnya menurut Larosa, dkk (2022: 126) menjelaskan bahwa “etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh pegawai untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupannya, sehingga dapat mengurangi perilaku kurang baik dalam bekerja”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Dana & Herlina (2018: 289) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”

Menurut sugiyono (2019: 13) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Tersiana (2018: 13) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan, yang dilakukan menggunakan prosedur statistic atau cara lain secara kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala yang mempunyai karakteristik atau yang disebut variabel”.

Kemudian menurut Ramdhan (2021: 6) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan

data yang dapat diukur menggunakan Teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika". Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karir dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1

Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,503	0,1940	Valid
2	X1.2	0,559	0,1940	Valid
3	X1.3	0,527	0,1940	Valid
4	X1.4	0,507	0,1940	Valid
5	X1.5	0,435	0,1940	Valid
6	X1.6	0,456	0,1940	Valid
7	X1.7	0,541	0,1940	Valid
8	X1.8	0,462	0,1940	Valid
9	X1.9	0,542	0,1940	Valid
10	X1.10	0,491	0,1940	Valid
11	X1.11	0,430	0,1940	Valid
12	X1.12	0,477	0,1940	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai *rhitung* > *rtabel* (0,1852). Dengan demikian, semua butir pernyataan dalam variabel pengembangan karir adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4. 2

Uji Validitas Etos Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	X2.1	0,491	0,1940	Valid
2	X2.2	0,543	0,1940	Valid
3	X2.3	0,483	0,1940	Valid
4	X2.4	0,320	0,1940	Valid
5	X2.5	0,475	0,1940	Valid
6	X2.6	0,489	0,1940	Valid
7	X2.7	0,491	0,1940	Valid
8	X2.8	0,449	0,1940	Valid
9	X2.9	0,379	0,1940	Valid
10	X2.10	0,592	0,1940	Valid
11	X2.11	0,598	0,1940	Valid
12	X2.12	0,590	0,1940	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai *rhitung* > *rtabel* (0,1852). Dengan demikian, semua item pernyataan dalam variabel etos kerja adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4. 3
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Y1	0,404	0,1940	Valid
2	Y2	0,615	0,1940	Valid
3	Y3	0,429	0,1940	Valid
4	Y4	0,556	0,1940	Valid
5	Y5	0,530	0,1940	Valid
6	Y6	0,529	0,1940	Valid
7	Y7	0,646	0,1940	Valid
8	Y8	0,676	0,1940	Valid
9	Y9	0,590	0,1940	Valid
10	Y10	0,538	0,1940	Valid
11	Y11	0,632	0,1940	Valid
12	Y12	0,566	0,1940	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai *rhitung* > *rtabel* (0,1852). Dengan demikian, semua butir pernyataan dalam variabel kinerja pegawai adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua butir pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Pengembangan Karir (X1)	0.60	0,713	Reliabel
2.	Etos Kerja (x2)	0,60	0,700	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,800	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, masing-masing variabel pengembangan karir, etos kerja dan kinerja pegawai telah terkonfirmasi sebagai reliabel. Dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dimana setiap item pertanyaan dianggap konsisten dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58151067
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.045
	Negative	-.057

Test Statistic	.057
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.669	4.890		1.977	.052		
	X1	.271	.110	.271	2.459	.016	.589	1.697
	X2	.535	.118	.501	4.546	.000	.589	1.697

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) sebesar $0,589 > 0,1$. Sementara nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) sebesar $1,697 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada semua variabel yang berkaitan dengan pengembangan karir dan etos kerja.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.484	3.63231	1.588

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,588, yang masuk dalam interval nilai (1,550-2,460). Dengan demikian, interval nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.502	3.054		.164	.870
	X1	.095	.069	.212	1.383	.171
	X2	-.051	.073	-.106	-.691	.492

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,171 > 0,05 dan nilai signifikansi pada variabel etos kerja sebesar 0,492 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.669	4.890		1.977	.052
	X1	.271	.110	.271	2.459	.016
	X2	.535	.118	.501	4.546	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang terdapat dalam tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,669 + 0,271X1 + 0,535X2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,669 menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) bernilai nol, kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 9,669. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,271 (positif), menunjukkan adanya pengaruh searah, yang berarti jika pengembangan karir (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satuan atau 27,1%. Sementara itu, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,535 (positif) menunjukkan pengaruh searah, yang berarti jika etos kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,535 satuan atau 53,5%.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.706 ^a	.499	.484	3.63231	.499	34.825	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dari variabel pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) adalah 0,706. Nilai tersebut berada pada interval nilai (0,600 – 0,799), yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.484	3.63231
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,484. Artinya variabel pengembangan karir (X1) dan etos kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 26

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.339	4.848		4.195	.000
	X1	.593	.096	.592	6.194	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.26 di atas, diketahui bahwa nilai *thitung* 6,194 > *ttabel* 1,666 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

Tabel 4. 27

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.029	4.717		2.974	.004
	X2	.720	.093	.675	7.706	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas, diketahui bahwa nilai *thitung* 7,706 > *ttabel* 1,666 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 28

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.933	2	459.467	34.825	.000 ^b
	Residual	923.560	70	13.194		
	Total	1842.493	72			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.28 di atas, diketahui bahwa nilai *Fhitung* 34,825 > *Ftabel* 2,38 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan pengembangan karir dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 20,339 + 0,593X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,592 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,400-0,599). Artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,342. Artinya variabel pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *thitung* 6,194 > *ttabel* 1,666 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,029 + 0,70X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,675 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799). Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,448. Artinya variabel etos kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 44,8%, sedangkan sisanya sebesar 55,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *thitung* 7,706 > *ttabel* 1,666 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H2

diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

3. Pengembangan karir dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9,669 + 0,271X_1 + 0,535X_2$. Nilai koefisien korelasi dari pengembangan karir dan etos kerja sebesar 0,706. Nilai tersebut berada pada interval nilai (0,600-0,799), artinya terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,484. Artinya variabel pengembangan karir dan etos kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Fhitung* 34,825 > *Ftabel* 2,38 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Pekanbaru: ZANAF PUBLISHING.
- Arikunto, S. (2019). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTEK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *MAMAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Balbed, A., & Ketut, D. S. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 4674-4703.
- Bungin, B. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 116-124.
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA. *Maker: Jurnal Manajemen*, 13.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). MEMILIH METODE PENELITIAN YANG TEPAT: BAGI PENELITIAN BIDANG ILMU MANAJEMEN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 287-292.
- Devi, N. K., Naser, H., Damayanti, W., Silitonga, W. S., & Munawir. (2023). ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA

- KARYAWA STUDI KASUS PT CAKRA JASA PASIFIC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*, 191-199.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA.
- Endrianto, T. (2021). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KALIDONI KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 46-57.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA PEGAWAI KECAMATAN SIDOREJO SALATIGA*. Salatiga: LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 150-158.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENTOSA PLASTIK MEDAN. *Wahana Inovasi*, 139-146.
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientic Journal of Reflection*, 774-781.
- Hasibuan, M. S. (2019). *MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN, DAN MASALAH*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermayanti, Koli, D., & Dima, E. T. (2024). PENGARUH ETOS KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 949-962.
- Hikmawati, F. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *OPERASIONALISASI VARIABEL, SKALA PENGUKURAN DAN INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Indayani, L., & Andriani, D. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Kadarisman. (2017). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kencana, P. N., Sicillia, M., & Sunato, A. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Kristianti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Surabaya: MEDIA SAHABAT CENDIKIA.
- Krisyanto, E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA.
- Metris, D. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Noor, J. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Nurmansyah. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN MODERN*. Bandung: ALFABETA.
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). *PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PENGRAJIN RUMAH PANGGUNG DI KELURAHAN WOLOAN KECAMATAN TOMOHON BARAT*. Manado: Universitas Negeri Manado.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Ramadhan, M. (2021). *METODE PENELITIAN*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT. *e-Proceeding of Management*, 428.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG*. Salatiga: AMONG MAKARTI.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM SUATU PERUSAHAAN: SEBUAH KAJIAN KEPUSTAKAAN. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 19-24.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryana, B. (2018). *METODE PENELITIAN TEORI DAN PRAKTEK*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta Timur: Sinar Grafika Offset.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN RESEARCH AND DEVELOPMENT*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN ADMINISTRASI: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KONSEP-KONSEP KUNCI*. Bandung: ALFABETA.
- Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS*. Bandung: ALFABETA.
- Tangkuman, K., Trang, I., & Tewal, B. (2015). *PENILAIAN KINERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) CABANG PEMASARAN SULUTTENGGGO*. Manado: JURNAL EMBA.
- Teresiana, A. (2018). *METODE PENELITIAN*. Anak Hebat Indonesia.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2020). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wahyono, T. E. (2022). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. Mranggen: OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *MODEL KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI*. Jakarta: GREENATION JURNAL ILMU MULTI DISIPLIN.
- Yusuf, M. (2021). *METODE PENELITIAN*. Jakarta: KENCANA.

JURNAL :

- Balbed, A., & Ketut, D. S. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 4674-4703.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 116-124.
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA. *Maker: Jurnal Manajemen*, 13.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). MEMILIH METODE PENELITIAN YANG TEPAT: BAGI PENELITIAN BIDANG ILMU MANAJEMEN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 287-292.
- Devi, N. K., Naser, H., Damayanti, W., Silitonga, W. S., & Munawir. (2023). ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWA STUDI KASUS PT CAKRA JASA PASIFIC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*, 191-199.
- Endrianto, T. (2021). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KALIDONI KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 46-57.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 150-158.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENTOSA PLASTIK MEDAN. *Wahana Inovasi*, 139-146.
- Hansfriyadi, S., & Krisyanto, E. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYAORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT INDUSTRI ELEKTRONIKA DAN TELEMATIKA KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 573-585.
- Hermayanti, Koli, D., & Dima, E. T. (2024). PENGARUH ETOS KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 949-962.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi*, 124-130.
- Ramanda, C., & Krisyanto E. (2025). PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SLIPI- JAKARTA BARAT. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 180-190.

- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT. *e-Proceeding of Management*, 428.
- Ose, Y. D., Dekratia, Y. A., & Samosir, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Hiro Heling. *PROJEMEN: Jurnal Program Studi Manajemen*, 36-49.
- Suherman, S.A., & Krisyanto, E. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA WILAYAH II, TANGERANG SELATAN. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 219-230