

Artikel Hasil Penelitian

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI BUDAYA KERJA DI KECAMATAN
BESUK KABUPATEN PROBOLINGGO****Nurina Aini**

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang

Email: aininurina221078@gmail.com**Abstract**

Achievement of the goals of the organization / agency will be realized if its human resources show high work performance. The objectives of this study are: (1) To analyze whether Career Development has a significant effect on performance in the Besuk Subdistrict, Probolinggo Regency. (2) To analyze whether the Work Ethic has a significant effect on Performance in the Besuk District, Probolinggo Regency. (3) To analyze whether Career Development has a significant effect on work culture in Besuk District, Probolinggo Regency. (4) To analyze whether the Work Ethic has a significant effect on Work Culture in Besuk Subdistrict, Probolinggo District (5) To analyze whether Work Culture has a significant effect on Performance in Besuk Subdistrict, Probolinggo District (6) To analyze whether Career Development has a significant effect on Performance through Work Culture in Besuk Subdistrict, Probolinggo Regency (7) To analyze whether the Work Ethic has a significant effect on Performance through Work Culture in Besuk Subdistrict, Probolinggo Regency. The results of this study are (1) Career Development has no significant effect on performance. (2) Work Ethic has a significant effect on performance. (3) Career Floating has a significant effect on Work Culture. (4) Work Ethic has a significant effect on Work Culture. (5) Work culture has a significant effect on performance. (6) Career Development significantly influences Performance through Work Culture. (7) Work Ethic has a significant effect on performance through work culture.

Keyword: Career Development, Work Ethos, Work Culture, Performance**PENDAHULUAN**

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruhnya. Membangun manusia Indonesia seutuhnya mengandung maksud bahwa pembangunan manusia Indonesia dilaksanakan secara utuh yang meliputi jasmani dan rohani. Sedangkan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya mengandung maksud bahwa masyarakat yang dibangun bukan hanya masyarakat tertentu saja melainkan seluruh masyarakat Indonesia tanpa memandang suku, agama dan ras. Menyadari bahwa tercapainya tujuan pembangunan nasional merupakan kehendak dari seluruh rakyat Indonesia dan dalam rangka menghadapi makin ketatnya persaingan bebas pada era globalisasi, upaya

peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan semaksimal mungkin.

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Reformasi birokrasi saat ini sedang berlangsung di semua lini departemen/lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Membicarakan tentang aparatur sipil negara seakan tak ada habisnya. Mulai dari bagaimana melakukan rasionalisasi mengingat jumlahnya yang sudah

terlampau banyak, meningkatkan gaji untuk mencegah praktik korupsi maupun meningkatkan produktivitas yang selama ini boleh dikata masih rendah, sampai dengan rencana penghapusan pensiun.

Pada sisi yang lain, kualitas aparatur di daerah yang masih di bawah standar, mengakibatkan kesulitan bagi pimpinan unit kerja untuk membagi tugas secara merata. Gaji rendah (alasan klasik), menyebabkan aparatur akan cari tambahan melalui kerja sampingan yang pada umumnya akan mengganggu kegiatan rutin di kantor. Selain itu, penempatan pejabat yang tidak sesuai dengan kompetensinya dapat menimbulkan masalah pada manajemen kantor serta dapat mengakibatkan kegagalan pada pencapaian tujuan organisasi. Beban kerja tidak dibagi habis ke seluruh staf, sehingga ada staf yang tidak punya tugas hal ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan beban kerja yang dapat menimbulkan gangguan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya etos kerja pegawai negeri sipil yang buruk disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, pengalaman kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, masalah gaji, dan tingkat pendidikan dimana 75% dari seluruh pegawai negeri sipil lulusan SMA yang berjumlah 3,37 juta. 55% atau 2,47 juta diantaranya masih perlu dibina terus agar dapat mencapai tingkat kinerja sesuai dengan yang diharapkan (<http://sinarharapan.co.id>, diunduh 20 Mei 2016). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya etos kerja pegawai yang buruk adalah akibat dari lemahnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yaitu melalui program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak terencana dan terprogram.

Pencapaian tujuan organisasi/instansi akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi/instansi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi/instansi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tujuan organisasi/instansi tercapai.

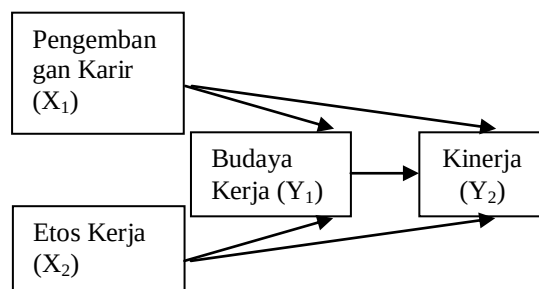
Untuk itu pada era reformasi birokrasi ini menuntut upaya-upaya terobosan para

aparatur/pegawai untuk secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan kompetitif dapat diraih jika aparatur/pegawai. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan pegawai yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai, yang mempunyai etos kerja yang tinggi. Pegawai disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Bagi Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo permasalahan pengembangan karir, etos kerja dan budaya kerja sangat erat hubungannya dengan faktor kinerja. Hal ini menjadi faktor penting karena kinerja pegawai dari Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Pada saat observasi

awal pra penelitian diidentifikasi permasalahan yang muncul di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal dan fakta membuktikan bahwa kinerja pegawai masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja pegawai diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar. Berikut ini data tingkat absensi dan terlambat masuk kerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah ada dan disesuaikan dengan kondisi objek penelitian, maka dapat disusun kerangka konseptual seperti gambar dibawah ini:



TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis Pengembangan Karir yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.
2. Untuk menganalisis Etos Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.
3. Untuk menganalisis Pengembangan Karir yang berpengaruh signifikan terhadap Budaya kerja di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.
4. Untuk menganalisis Etos Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.
5. Untuk menganalisis Budaya Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.
6. Untuk menganalisis Pengembangan Karir yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja di Kecamatan

Besuk Kabupaten Probolinggo.

7. Untuk menganalisis Etos Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian/Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang beralamatkan di Jalan Raya Besuk No 57 Krajan Besuk Kidul Probolinggo Jawa Timur. Sedangkan kegiatan penelitian dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan September 2019

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questioner*), dan studi dokumentasi. Metode dan teknik analisis adalah regresi berganda menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2010:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Daerah serta Sukwan, pria dan wanita di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 42 orang

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Maksudnya adalah semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2011:64). Sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pegawai baik pria dan wanita di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo berjumlah 42 orang.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang

lain dalam kelompok tersebut Sugiyono (2010:2).

Berdasarkan telaah pustaka yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan definisi operasional yang merupakan penjabaran dan pengukuran variabel dan indikator yang dipilih dalam penelitian ini. Variabel diartikan sebagai objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian

Pengembangan Karir Menurut Rivai (2003:290) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental dan disertai komitmen total pada paradigma yang integral Petty dalam Jansen (2011:26). Adapun Budaya kerja sebagai adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja Triguno (2006:11). Mathis dan Jackson (2006:378) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Dari penjelasan diatas, perlu diformulasikan definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel, seperti yang terdapat pada tabel dibawah.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono 2010:128).

PENGUJIAN INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji kualitas terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian perlu dilakukan sebelum melakukan analisis terhadap pokok masalah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan, 2011:109).

Jika instrumen itu *valid*, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan *valid*

atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $\geq r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Riduwan, 2011:114).

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bentuk skala 1-5 menggunakan teknik dari *Cronbach alpha* dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolahan data *SPSS for windows* versi 17.

Metode Analisa Data

Analisa Deskriptif

Analisa ini digunakan untuk mendapatkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti. Data mentah diolah, kemudian ditabulasi dalam tabel dan dijelaskan dalam bentuk deskriptif. Data yang diolah berupa data mengenai responden-responden dan rata-rata persentase hasil pengisian angket. Analisa data ini digunakan untuk menggambarkan variabel Pengembangan Karir (X_1), Etos Kerja (X_2), Budaya Kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2).

Sebelum melakukan pengolahan data lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan pengujian kuesioner yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2006:147) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F

mengasumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mengetahui normalitas residual adalah melalui analisis grafik, yaitu dengan melihat grafik P-plot. Pada analisis grafik histogram, apabila tampilan grafik membentuk gambar seperti lonceng maka model regresi memenuhi syarat normalitas. Sedangkan menjelaskan menggunakan analisis grafik Normal P-Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dapat juga menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang menjelaskan bahwa nilai residual terstandarisasi normal berdistribusi normal apabila nilai asymp. Sig. hit lebih besar dari alfa (5%) (Riduwan, 2011:75).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat adakah ada variabel yang saling berkorelasi pada variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan, variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali, 2006:95). Untuk mengamati adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara variabel itu sendiri pada pengamatan yang berbeda baik pada waktu atau respondenya. Uji

Autokorelasi bertujuan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya korelasi antara data dalam variabel penelitian pada model linier regresi berganda. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi.

Pada penelitian ini, Uji Durbin Watson adalah cara untuk mendeteksi autokorelasi, untuk mendeteksi autokorelasi, dimana model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah "Tidak ada Autokorelasi Positif dan Negatif" atau mendekati angka 2 (Ghozali, 2006:119). Pengujian autokorelasi penelitian ini menggunakan uji Durbin-watson (DW test).

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2006:125-126) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Path (*Path Analysis*)

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, maka data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan tehnik analisa jalur (*path analysis*). Riduwan (2011:115), menyatakan bahwa model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada hubungan atau tidaknya kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis

TEMUAN DAN DISKUSI

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang secara umum bergerak dari 0,600 sampai dengan 0,800. Karena koefisien reliabilitas kesemuanya tidak kurang dari 0,600 yang apabila dikonfersikan kedalam kriteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang cukup tinggi

Pelaksanaan Uji validitas akan dilakukan pada data yang terdiri dari 30 pertanyaan dan dikelompokkan menjadi 5 kriteria. Pengelompokan pertanyaan terdiri dari Variabel Pengembangan Karir (X_1), Etos Kerja (X_2), Budaya Kerja (Y_1) serta Kinerja (Y_2).

Hasil Analisis Jalur

Pada penelitian ini analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh suatu hubungan kausal yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner. Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat sevara parsial pada masing-masing persamaan dengan menggunakan software SPSS versi 20

Ringkasan Koefisien Jalur Langsung

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari ketujuh jalur pada model hipotesis tidak seluruhnya jalur menghasilkan pengaruh yang signifikan. Regresi pertama Pengembangan Karir (X_1) memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap Budaya Kerja (Y_1). Untuk Etos Kerja (X_2) memiliki hasil yang signifikan terhadap Budaya Kerja (Y_1). Regresi kedua Pengembangan Karir (X_1) memiliki hasil yang signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Sedangkan Etos Kerja (X_2) memiliki hasil yang signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Sedangkan Budaya Kerja (Y_1) memiliki hasil yang signifikan terhadap Kinerja (Y_2).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. **Hipotesis pertama** yang menyatakan Pengembangan Karir secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja di Kecamatan Besuk
2. **Hipotesis kedua** yang menyatakan Etos Kerja signifikan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di Kecamatan Besuk
3. **Hipotesis ketiga** yang menyatakan Pengembangan Karir signifikan berpengaruh secara langsung terhadap Budaya Kerja di Kecamatan Besuk
4. **Hipotesis keempat** yang menyatakan Etos Kerja signifikan berpengaruh secara langsung terhadap Budaya Kerja di Kecamatan Besuk
5. **Hipotesis kelima** yang menyatakan Budaya Kerja signifikan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di Kecamatan Besuk
6. **Hipotesis keenam** yang menyatakan Pengembangan Karir signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui Budaya Kerja di Kecamatan Besuk
7. **Hipotesis ketujuh** yang menyatakan Etos Kerja signifikan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja. Di Kecamatan Besuk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Budaya Kerja Di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja.
4. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja.
5. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
6. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja.
7. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat mengemukakan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat.

1. Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan pengembangan karir, menempatkan pegawai dalam jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya sehingga akan termotivasi dengan baik yang pada akhirnya akan memunculkan budaya kerja yang baik bagi pegawai, maka pegawai juga akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan.
2. Kantor Camat Besuk harus memperhatikan pengembangan karir yang ada karena variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai padahal pengembangan karir merupakan sesuatu yang wajib diikuti dan dilaksanakan oleh setiap pegawai. Pengembangan Karir yang dilakukan Kantor Camat Besuk sudah sangat baik, akan tetapi ada baiknya apabila Kantor Camat Besuk dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu. Pimpinan atau rekan kerja hendaknya harus saling memberi motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai yang bekerja dengan rajin dan memberi sanksi tegas kepada pegawai yang sering terlambat datang, hal tersebut dimaksudkan supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Perlunya membudayakan iklim budaya kerja yang kompetitif, hal ini memiliki orientasi agar para pegawai terstimulasi potensi dan kapabilitasnya untuk dapat memberikan kemampuan yang dimiliki kepada organisasi/instansi. Hal tersebut dapat dilakukan misalnya dengan memberikan penghargaan pada pegawai berprestasi dan sebagainya
4. Hendaknya pihak Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo terus menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai melalui studi banding ke berbagai lembaga lain melakukan

pelatihan-pelatihan kerja pegawai sesuai dengan tupoksi kerja pegawai. Selanjutnya disarankan agar meningkatkan kinerja pegawai untuk menetapkan standar pekerjaan dengan cara memfokuskan *briefing* untuk masing-masing bidang pekerjaan sehingga pegawai dapat memahami dengan jelas pencapaian target kerjanya. Komunikasi dengan rekan kerja dapat ditingkatkan dengan membentuk *focus discussion group* yang dapat mempererat hubungan harmonis antar pegawai

REFERENSI

- Anaroga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2006). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos Versi 5*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hadari, Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kardimin, Akhmad. (2004). *Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Moehji, Sjahmin. (2003). *Ilmu Gizi*. Jakarta : Bratara.
- Mondy, R. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Napel, Henk ten. (2004). *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*. Jakarta : PT BPK Gunung Mulia.
- Nitisemito, Alex. (2001). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta : BPFE.
- Riduwan, M.B.A, Dr. (2011). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Rivai, Vetzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo

- Persada.
- Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desember.
- Sedarmayanti. (2009). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi VI. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* : Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Darma Mahardika.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, (Edisi Keenam). Jakarta: Erlangga.
- Sulaksono. (2002). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Fisipol : Universitas Negeri Surakarta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukardewi, Nyoman. (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Ampura* Volume 4. Universitas Syiah Kuala : Jurnal Akuntansi Pascasarjana.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumidjo. (2005). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supriyadi. (2006). *Etos Kerja Menuju Puncak Prestasi*, Yogyakarta, Harapan Utama.
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan*. Bandung : Salemba Empat.
- Tanjung, Rahmawati. (2003). *Pengembangan Sumber daya Manusia, Diklat pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Tarmuji, Tarsis. (2006). *Prinsip-prinsip Wirausaha*. Yogyakarta : Liberti.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Triguno. (2006). *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Utomo, Warsito. (2007). *Administrasi Publik Baru di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wahyudi, Bambang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.

Thesis

- Anarkhi Dianastuty. (2017). *Pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir dDukungan Rekan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur*.
- Andrie Jatmiko Ida Nurhayati. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Unit Soreang*.
- Mayya Puji Febriana. (2016). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Raktay Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*
- Nanda Ameliany. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan*.
- Nina Fitriana dan Sopian. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 16 Palembang*.
- Sithi Amnuai dan Ndraha. (2003). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang*. EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256.
- Yayuk Liana. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)*

Internet

- <http://sinarharapan.co.id>. Diunduh 20 Mei 2019
- <http://meitymura.multiply.com>. Diunduh 5 mei 2019