

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, ETOS KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Rikzan Nur Fadillah**

**NPM : 4120600214**

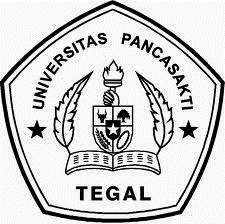
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, ETOS KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Rikzan Nur Fadillah**

**NPM : 4120600214**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

# 

# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya *success stories*. Berjuang untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

**Persembahan :**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Puji Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan saya kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Teristimewa peneliti ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sobari dan Ibu Nur Laela Mumtiroh terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada peneliti, mengusahakan segala kebutuhan peneliti, mendidik, membimbing dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, yang selalu mendoakan, memberi dukungan serta motivasi dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini dan kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung kesuksesan peneliti.
3. Kepada Bapak Dr.Tabrani, M.M selaku dosen pembimbing I dan Ibu Mei Rani Amalia, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran yang berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Rizki Pratama Putra, S.Kom. Terimakasih telah bersedia menemani di hari-hari tersulit dalam proses penyelesaian skripsi ini dan senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti, memberi dukungan dan semangat yang tidak pernah henti diberikan kepada peneliti, memberi motivasi dan pengingat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kepada sahabat penulis Niken Yuliyani yang selalu membersamai penulis, memberi dukungan dan semangat kepada penulis serta selalu setia mendengarkan curahan hati penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Kepada Niken, Dimas dan Hani yang membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangati.
7. Kepada diri saya sendiri Rikzan Nur Fadillah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, ini merupakan pencapaian yang patut di apresiasi untuk diri kita sendiri.

# **ABSTRACT**

**Rikzan Nur Fadillah, 2024, *The Effect of Career Development, Work Ethic and Work Quality on Employee Performance at the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office***

*The objectives of this study are 1) To determine the influence of career development on the performance of employees of the Tegal Regency Cooperative, SME and Trade Office. 2) To find out the influence of work ethic on the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. 3) To find out the influence of work quality on the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. 4) To find out the influence of career development, work ethic and work quality on the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office.*

*This type of research uses quantitative research methods. The sampling technique uses a saturated sample technique with all populations as respondents, namely 99 employees. The data collection method uses interviews, observations and questionnaires. The data analysis technique used Method Of Successive Interval (MSI), Descriptive Statistics, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test, and Determination Coefficient Test.*

*The hypothesis of this study is: 1) Career Development affects the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. 2) Work Ethic affects the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. 3) Work Quality affects the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. 3) Work Quality affects the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. 4) Career Development, Work Ethic, and Work Quality affect the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office.*

*The conclusion of this study shows that Career Development has no influence on the performance of employees of the Tegal Regency Cooperative, SME and Trade Office. Work ethic has an influence on the performance of employees of the Tegal Regency Cooperatives, SMEs and Trade Office. Work Quality has an influence on the performance of Employees of the Cooperatives, SMEs and Trade Office of Tegal Regency. In the results of the F test of Career Development, Work Ethic and Work Quality simultaneously have an influence on Employee Performance with a variable contribution of 0.762 or 76.2%, namely Career Development, Work Ethic and Work Quality and the remaining 23.8% is influenced by other variables outside this research model.*

***Keywords: Career Development, Work Ethic, Work Quality, and Performance***

# **ABSTRAK**

**Rikzan Nur Fadillah, 2024, Pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal**

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan semua populasi dijadikan responden yaitu 99 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI), Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi.

Hipotesis dari penelitian ini adalah : 1) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 2) Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 3) Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 3) Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. 4) Pengembangan Karir, Etos Kerja, dan Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan Pengembangan Karir tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. Etos Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. Kualitas Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. Pada hasil uji F Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi variabel sebesar 0,762 atau 76,2% yakni Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja dan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Etos Kerja, Kualitas Kerja, dan Kinerja**

# **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal”.**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Tabrani, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 10 Desember 2024

Rikzan Nur Fadillah

# **DAFTAR ISI**

[HALAMAN JUDUL ii](#_Toc183370008)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii](#_Toc183370009)

[HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv](#_Toc183370010)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN v](#_Toc183370011)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vii](#_Toc183370012)

[ABSTRACT viii](#_Toc183370013)

[ABSTRAK ix](#_Toc183370014)

[KATA PENGANTAR x](#_Toc183370015)

[DAFTAR ISI xii](#_Toc183370016)

[DAFTAR TABEL xiv](#_Toc183370017)

[DAFTAR GAMBAR xvi](#_Toc183370018)

[DAFTAR LAMPIRAN xvii](#_Toc183370019)

BAB I [PENDAHULUAN 1](#_Toc183370021)

1. [Latar Belakang Masalah 1](#_Toc183370022)
2. [Rumusan Masalah 9](#_Toc183370023)
3. [Tujuan Penelitian 9](#_Toc183370024)
4. [Manfaat Penelitian 10](#_Toc183370025)

BAB II [TINJAUAN PUSTAKA 12](#_Toc183370027)

1. [Landasan Teori 12](#_Toc183370028)
2. [Penelitian Terdahulu 25](#_Toc183370029)
3. [Kerangka Pemikiran Konseptual 32](#_Toc183370030)
4. [Hipotesis 35](#_Toc183370031)

BAB III [METODE PENELITIAN 36](#_Toc183370033)

1. [Jenis Penelitian 36](#_Toc183370034)
2. [Populasi dan Sampel 36](#_Toc183370035)
3. [Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 37](#_Toc183370036)
4. [Metode Pengumpulan Data 39](#_Toc183370037)
5. [Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 41](#_Toc183370038)
6. [Metode Analisis Data 43](#_Toc183370039)

BAB IV [HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52](#_Toc183370041)

1. [Gambaran Umum 52](#_Toc183370042)
2. [Hasil Penelitian 61](#_Toc183370043)
3. [Pembahasan 81](#_Toc183370044)

BAB V [KESIMPULAN DAN SARAN 87](#_Toc183370046)

1. [Kesimpulan 87](#_Toc183370047)
2. [Saran 88](#_Toc183370048)

[DAFTAR PUSTAKA 90](#_Toc183370049)

[LAMPIRAN 93](#_Toc183370050)

# **DAFTAR TABEL**

Tabel Halaman

[1. Data Ketidakhadiran Dan Keterlambatan Pegawai Dinas Koperasi,UKM Dan Perdagangan Kabupaten Tegal Tahun 2023 4](#_Toc182552964)

[2. Daftar Jumlah Pegawai Dinas Koperasi, Ukm Dan Perdagangan Kabupaten Tegal 6](#_Toc182552965)

[3. Penelitian Terdahulu 26](#_Toc182552966)

[4. Populasi Penelitian 37](#_Toc182552967)

[5. Operasionalisasi Variabel 38](#_Toc182552968)

[6. Skala Likert 40](#_Toc182552969)

[7. Karakteristik Repondent Jenis Kelamin 61](#_Toc182552970)

[8. Karakteristik Repondent Pendidikan 62](#_Toc182552971)

[9. Karakteristik Respondent Umum 63](#_Toc182552972)

[10. Karakteristik Respondent Masa Kerja 63](#_Toc182552973)

[11. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) 65](#_Toc182552974)

[12. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1) 65](#_Toc182552975)

[13. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2) 66](#_Toc182552976)

[14. Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja (X3) 66](#_Toc182552977)

[15. Hasil Uji Reliabilitas 67](#_Toc182552978)

[16. Hasil Uji Stastistik Deskriptif 69](#_Toc182552979)

[17. Hasil Uji Normalitas 71](#_Toc182552980)

[18. Hasil Uji Multikolinieritas 73](#_Toc182552981)

[19. Hasil Autokorelasi 75](#_Toc182552982)

[20. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 76](#_Toc182552983)

[21. Hasil Uji T (Parsial) 78](#_Toc182552984)

[22. Hasil Uji F (Simultan) 79](#_Toc182552985)

[23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kd) 80](#_Toc182552986)

# **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Pemikiran Konseptual [34](#_Toc183377408)
2. [Kurva Uji T (Parsial) 49](#_Toc183377409)
3. [Kuva Uji F (Simultan) 50](#_Toc183377410)
4. [Struktur Organisasi 54](#_Toc183377411)
5. Grafik Histrogram Uji Normalitas [71](#_Toc183377412)
6. [Grafik P-*Plot Of Regression Standardized Residual*  72](#_Toc183377413)
7. [Hasil Uji Heteroskedasstisitas 74](#_Toc183377414)

# **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

[1. Kuesioner 93](#_Toc183372717)

[2. Surat Izin Balasan Penelitian 99](#_Toc183372718)

[3. Daftar Pegawai PNS Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kab.Tegal 100](#_Toc183372719)

[4. Struktur Organisasi 102](#_Toc183372720)

[5. Dokumentasi Penelitian 103](#_Toc183372721)

[6. Hasil Uji Validitas 104](#_Toc183372722)

[7. Hasil Uji Reliabilitas 108](#_Toc183372723)

[8. Data Hasil Kuesioner 109](#_Toc183372724)

[9. Pengolahan Data Interval 121](#_Toc183372725)

[10. Hasil Uji Asumsi Klasik 133](#_Toc183372726)

[11. Output SPSS 135](#_Toc183372727)

[12. Hasil Uji Hipotesis 136](#_Toc183372728)

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang ideal meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan atau instansi dan menunjukkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting memiliki pemahaman tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor keberhasilan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan merencanakan sumber daya manusia yang baik, pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja dapat memacu kinerja pegawai secara optimal.

Kinerja pegawai didefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Sopiah & Sangadji, 2018). Oleh karena itu, agar bertahan dan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi, organisasi harus dapat mengelola manajemennya dengan baik. Terdapat banyak faktor yang mendorong kinerja yang optimal diantaranya yaitu pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya sendiri (Yolinza & Marlius, 2023). Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk meningkatkan karirnya dan mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan karir yang sesuai. Adanya pengembangan karir yang dilakukan secara keseluruhan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Selain faktor pengembangan karir, etos kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja merupakan cara seseorang melihat, melakukan dan bertindak di tempat kerja mereka, berfokus pada prinsip dan aturan organisasi sehingga pekerjan dapat dilakukan dengan baik (Amri, 2022). Pegawai yang menerapkan etos kerja yang baik membuat pegawai bekerja secara semangat untuk mencapai prestasi terbaik mereka.

Selain faktor pengembangan karir dan etos kerja, kualitas kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan dengan baik, teratur, dan benar untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi (Pratama & Wahyuningtyas, 2021).

Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal adalah salah satu organisasi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Bupati Tegal Pasal 66 Nomor 82 Tahun 2021 tentang kedudukan bahwa Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, dan Perdagangan yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, dan Perdagangan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, dan Perdagangan dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Pada Pasal 68 Nomor 82 Tahun 2021 dalam peraturan Bupati Tegal tentang tugas dan fungsi Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah (Perangkat et al., 2021).

Berdasarkan observasi awal, diketahui bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal adalah kinerja pegawai yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal, terdapat permasalahan pegawai yang selama enam bulan terakhir jumlah pekerjaan dan hasil pekerjaan yang ditetapkan belum sepenuhnya tercapai disebabkan jumlah pegawai yang tidak mencukupi untuk memenuhi beban yang ada, dan adanya pegawai yang belum memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Adanya pegawai yang mengalami ketidaktepatan waktu dalam proses penyelesaian pekerjaan dikarenakan jumlah pekerjaan yang banyak sehingga pegawai kesulitan menyelesaikan semua tugas tepat waktu. Komunikasi tim yang kurang efektif disebabkan kurangnya komunikasi yang transparan sehingga menghasilkan kemampuan kerja sama yang rendah. Selain itu, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan masih cukup tinggi. Berikut adalah data ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

**Tabel 1**

**Data Ketidakhadiran Dan Keterlambatan Pegawai Dinas Koprasi UKM Dan Perdagangan Kabupaten Tegal Tahun 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Pegawai** | **Tidak Hadir**  **(Orang)** | **Persentase (%)** | **Terlambat**  **(Orang)** | **Persentase (%)** |
| Januari | 99 | 5 | 5,05% | 20 | 20,20% |
| Februari | 99 | 5 | 5,05% | 23 | 23,23% |
| Maret | 99 | 6 | 6,06% | 21 | 21,21% |
| April | 99 | 8 | 8,08% | 53 | 53,53% |
| Mei | 99 | 7 | 7,07% | 45 | 45,45% |
| Juni | 99 | 3 | 3,03% | 39 | 39,39% |
| Juli | 99 | 8 | 8,08% | 36 | 36,36% |
| Agustus | 99 | 12 | 12,12% | 48 | 48,48% |
| September | 99 | 8 | 8,08% | 60 | 60,60% |
| Oktober | 99 | 4 | 4,04% | 49 | 49,49% |
| November | 99 | 6 | 6,06% | 54 | 54,54% |
| Desember | 99 | 9 | 9,09% | 60 | 60,60% |

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal pada tahun 2023 bulan Januari ada 5 pegawai yang tidak hadir dan 20 pegawai yang terlambat, pada bulan Februari ada 5 pegawai yang tidak hadir dan 23 pegawai yang terlambat, pada bulan Maret ada 6 pegawai yang tidak hadir dan 21 pegawai yang terlambat, pada bulan April ada 8 pegawai yang tidak hadir dan 53 pegawai yang terlambat, pada bulan Mei ada 7 pegawai yang tidak hadir dan 45 pegawai yang terlambat, pada bulan Juni ada 3 pegawai yang tidak hadir dan 39 pegawai yang terlambat, pada bulan Juli ada 8 pegawai yang tidak hadir dan 36 pegawai yang terlambat, pada bulan Agustus ada 12 pegawai yang tidak hadir dan 48 pegawai yang terlambat, pada bulan September ada 8 pegawai yang tidak hadir dan 60 pegawai yang terlambat, pada bulan Oktober ada 4 pegawai yang tidak hadir dan 49 pegawai yang terlambat, pada bulan November ada 6 pegawai yang tidak hadir dan 54 pegawai yang terlambat, dan pada bulan Desember ada 9 pegawai yang tidak hadir dan 60 pegawai yang terlambat. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan Agustus, dan tingkat keterlambatan tertinggi pada bulan September dan Desember. Keterlambatan disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah konektivitas penggunaan *fingerprint* yang tidak stabil, kurangnya pengawasan dari kepala bidang, yang menyebabkan beberapa pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, dan atasan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai yang masih belum optimal.

Dugaan yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal adalah pengembangan karir yang tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan untuk seluruh pegawai dikarenakan anggaran yang kurang yang menyebabkan pengetahuan pegawai kurang maksimal. Hanya terdapat satu pegawai yang melanjutkan pendidikan formal sehingga kompetensi pegawai masih banyak yang cenderung rendah. Promosi jabatan diutamakan untuk pegawai yang tingkat pendidikannya Sarjana, tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan promosi jabatan dikarenakan banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya SD,SMP dan SMA sehingga karirnya tidak mengalami kemajuan dan kurangnya pengalaman. Adanya perbedaan kenaikan jabatan yang mempunyai ijazah SD dan Sarjana, kriteria kenaikan jabatan dilihat dari kompetensi, kualifikasi, masa bekerja dan kinerja yang memuaskan. Hal ini diduga menurunkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. Berikut adalah data pendidikan pegawai yang ada pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

**Tabel 2**

**Data Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal Tahun 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pangkat** | **Jumlah Pegawai** | **Jabatan** | **Tingkat Pendidikan** | | | |
| **SD/SMP** | **SMA** | **DIPLOMA** | **SARJANA** |
| 1 | IV/b | 2 | Kepala & Sekretaris Dinas |  |  |  | 2 |
| 2 | IV/a | 2 | Kepala Bidang |  |  |  | 2 |
| 3 | III/d | 2 | Pengawas Koperasi |  |  |  | 2 |
| 2 | Analis |  |  |  | 2 |
| 2 | Kepala Bidang |  |  |  | 2 |
| 6 | Kepala UPTD |  |  |  | 6 |
| 2 | Kasubag |  |  |  | 2 |
| 1 | Perencana Ahli Muda |  |  |  | 1 |
| 4 | III/c | 2 | Kasubag |  | 1 |  | 1 |
| 5 | III/b | 2 | Penyusun Rencana |  | 1 |  | 1 |
| 1 | Pengelola Permodalan |  | 1 |  |  |
| 1 | Penyusun Perindustrian |  |  |  | 1 |
| 6 | III/a | 1 | Penyusun Rencana |  |  |  | 1 |
| 1 | Bendahara |  |  |  | 1 |
| 2 | Pengadministrasian |  | 2 |  |  |
| 1 | Pengelola Perizinan |  | 1 |  |  |
| 4 | Pengelola Pasar |  | 3 |  | 1 |
| 1 | Penera Ahli Pertama |  | 1 |  |  |
| 2 | Pengelola Pemanfaatan BMD |  | 2 |  |  |
| 7 | II/d | 15 | Pengelola Pasar | 4 | 11 |  |  |
| 8 | Pengadministrasi | 1 | 6 |  | 1 |
| 3 | Pengolah Data | 1 | 2 |  |  |
| 3 | Pengelola Pemanfaatan BMD | 1 | 1 |  | 1 |
| 1 | Bendahara |  | 1 |  |  |
| 1 | Pengelola Akuntansi |  | 1 |  |  |
| 1 | Petugas Keamanan |  | 1 |  |  |
| 1 | Juru Pungut Retribusi |  | 1 |  |  |
| 1 | Pengelola Metrologi & Perlindungan Konsumen |  | 1 |  |  |
| 1 | Pengelola Dokumen Perizinan |  | 1 |  |  |
| 8 | II/c | 6 | Pengelola Pasar | 6 |  |  |  |
| 3 | Pengadministrasian | 1 | 1 |  | 1 |
| 2 | Juru Pungut Retribusi | 2 |  |  |  |
| 2 | Penera Terampil |  |  | 2 |  |
| 1 | Pengelola Pemanfaatan BMD |  | 1 |  |  |
| 1 | Pengolah Data | 1 |  |  |  |
| 1 | Pramu Bakti | 1 |  |  |  |
| 1 | Pengelola Distribusi & Pemasaran | 1 |  |  |  |
| 9 | II/b | 2 | Pengelola Pasar | 2 |  |  |  |
| 2 | Pengadministrasi | 1 | 1 |  |  |
| 10 | II/a | 2 | Juru Pungut Retribusi | 2 |  |  |  |
| 11 | I/d | 4 | Juru Pungut Retribusi | 4 |  |  |  |
| Jumlah | | 99 | | 28 | 41 | 2 | 28 |

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal sebanyak 99 pegawai dengan kualifikasi golongan pangkat IV/b 2 orang, pangkat IV/a 2 orang, pangkat III/d 15 orang, pangkat III/c 2 orang, pangkat III/b 4 orang, pangkat III/a 12 orang, pangkat II/d 35 orang, pangkat II/c 17 orang, pangkat II/b 4 orang, pangkat II/a 2 orang dan pangkat I/d berjumlah 4 orang.

Dugaan lain yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal adalah Etos Kerja yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai dilihat dari pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan kurangnya disiplin pegawai dilihat dari seberapa sering pegawai tidak tepat waktu. Hal ini diduga menurunkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Dugaan lainnya yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal adalah Kualitas Kerja yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kualitas kerja pegawai menurun karena kurangnya semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan antusiasisme pegawai rendah. Adanya pegawai yang memiliki potensi diri yang rendah karena kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas. Adanya pegawai yang kualitas hasil kerjanya kurang maksimal sehingga menghasilkan hasil kerja yang kurang optimal. Hal ini diduga menurunkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, mengidentifikasi adanya *Research Gap* dari 2 variabel independen etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Berikut akan diuraikan, menurut (Ayu, Nike Retnowati, Vika Aprianti, 2018) Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal”.**

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

## **Tujuan Penelitian**

Setelah melihat latar belakang masalah penelitian menemukan tujuan penelitian yang tepat, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupeten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupeten Tegal.

## **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengembangan Karir, Etos Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diperlukan untuk memberikan data dan informasi kepada instansi dalam menangani permasalahan sumber daya manusia mengenai Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pemahaman peneliti terkait dengan sumber daya manusia mengenai Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

1. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menambah edukasi dunia perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal khususnya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang ingin meneliti tentang Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

# **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## **Landasan Teori**

1. **Kinerja Pegawai**
2. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai yang mencakup tindakan untuk mencapai dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Rohim, 2020:62). Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Ahmadi, 2021:48). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mengikuti standar kerja, target, dan kriteria yang telah ditetapkan secara bersamaan selama periode waktu tertentu (Urrahmi et al., 2020). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Ruktipriangga et al., 2022).

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang mencakup tindakan dan upaya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang digunakan. Kinerja juga diukur berdasarkan tingkat keberhasilan dalam mencapai standar kerja, target dan kriteria yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu, mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

1. **Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja pegawainya dengan benar dan akurat. Kegiatan sumber daya manusia seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir, dan lain-lain sangat terkait dan berdampak pada seberapa efektif mereka dilakukan di organisasi (Bintoro & Daryanto, 2017:127).

Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang kondisi pegawai dan dapat memberikan *feedback* (umpan balik). Cara untuk mengukur seberapa banyak kontribusi yang diberikan seseorang kepada organisasi adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Dengan mengetahui kontribusi pegawai, dapat digunakan untuk membuat program penghargaan dan kompensasi serta program peningkatan kemampuan individu (Wahyudianto, 2021:9).

1. **Indikator Kinerja Pegawai**

Ada beberapa indikator kinerja pegawai (Sari et al., 2021:13) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah ukuran seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

1. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

1. Kehadiran

Kehadiran dihitung berdasarkan tingkat absensi, waktu pulang kerja dan ketepatan kehadiran.

1. Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain dan atasan.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Sopiah & Sangadji, 2018:352) sebagai berikut :

1. Faktor individu

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen yang dimiliki oleh individu.

1. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan tingkat dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan yang terkait.

1. Faktor kelompok

Faktor kelompok berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu kelompok.

1. Faktor sistem

Faktor system berkaitan dengan sistem kerja dan fasilitas yang diberikan instansi.

1. Faktor situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik di dalam maupun di luar organisasi.

1. **Pengembangan Karir**
2. **Pengertian Pengembangan Karir**

Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, berguna untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Karir yaitu pekerjaan yang dapat diambil seseorang di instansi selama dalam masa kerjanya, dan tujuan karir adalah hasil yang ingin dicapai seseorang selama bekerja di perusahaan.

Pengembangan karir merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membantu mereka merencanakan karir masa depan di perusahaan dan membantu mereka untuk mengembangkan diri secara optimal (Harefa & Telaumbanua, 2023). Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusianya dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawai (Nasir et al., 2020:72). Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir diberikan secara adil dan terbuka kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan untuk menerima pekerjaan yang sesuai dengan kinerja mereka (Anam et al., 2020). Untuk mencapai tujuan karir seseorang, pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang, manajer dan departemen SDM hanya dapat membantu dalam perencanaan karir dan memberikan jalan menuju karir (Joko et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang dilakukan untuk membantu pegawai merencanakan dan mencapai karir masa depan mereka secara optimal. Aktivitas ini bersifat formal dan berkelanjutan, bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi untuk kebutuhan pegawai, serta meningkatkan kemampuan kerja individu. Pengembangan karir diberikan secara adil dan terbuka kepada semua karyawan yang memenuhi syarat, dengan dukungan dari manajer dan departemen SDM dalam perencanaan dan penyediaan jalur karir.

1. **Manfaat Pengembangan Karir**

Manfaat pengembangan karir secara umum (Sulistiyani & Rosidah, 2023:182) sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi pegawai.
2. Mencegah pegawai meninggalkan pekerjaan dengan meningkatkan loyalitas.
3. Memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengembangkan bakar dan kemampuannya.
4. Mengurangi ketidakpastian dalam promosi.
5. Memberikan kepastian hari depan.
6. Sebagai upaya untuk mendukung organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang cakap dan terampil untuk melaksanakan tugasnya.
7. **Indikator Pengembangan Karir**

Ada beberapa indikator pengembangan karir (Nasution & Rahayu, 2020) yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang lebih tinggi mampu meningkatkan karir karena memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien.

1. Pelatihan

Pelatihan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai tentang bagaimana pegawai menjalankan pekerjaan mereka.

1. Mutasi

Mutasi yaitu proses pemindahan seorang pegawai dari satu posisi atau bidang ke posisi lain dalam suatu organisasi. Proses ini dilakukan dengan tujuan memberikan pelatihan dan pengalaman yang lebih luas, mengisi kekosongan pekerjaan, atau meningkatkan potensi pegawai.

1. Promosi Jabatan

Promosi jabatan yaitu proses seorang pegawai naik jabatan, yang diikuti dengan status dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai yang dipromosikan juga akan mendapatkan kenaikan gaji. Pegawai dipromosikan ke jabatan setelah menunjukkan kontribusi, pencapaian, dedikasi, dan loyalitasnya kepada instansi.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir (Siagian, 2014:207) sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Hanya bisa tercipta apabila peringkat promosi harus didasarkan pada pertimbangkan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas oleh karyawan.

1. Kepedulian atasan langsung

Sebagian besar karyawan ingin atasan langsung mereka terlibat dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana mereka melakukan tugas mereka sehingga mereka mengetahui potensi yang harus mereka atasi. Umpan balik ini juga memberikan infomasi penting bagi karyawan tentang langkah awal apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan promosi.

1. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Sebagian besar karyawan mengharapkan dapat memperoleh informasi tentang berbagai peluang promosi. Akses ini sangat penting dalam situasi di mana posisi yang tersedia dipenuhi melalui proses seleksi internal yang kompetitif. Jika akses ke sumber daya ini tidak ada atau sangat terbatas, karyawan akan dengan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan, dan kesempatan yang sama tidak diterapkan dalam organisasi.

1. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat untuk menumbuhkan minat karyawan untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Dengan kata lain, minat untuk mengembangkan karir sangat unik. Faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan saat ini dipertimbangkan oleh seorang karyawan. Variabel seperti tingkat lendidikan dan pelatihan, jumlah anak yang ditanggung, dan factor lainnya berbagai komponen.

1. Tingkat Kepuasan

Meskipun umumnya diketahui bahwa setiap orang ingin maju, termasuk dalam meniti karir, orang-orang memiliki cara mereka mengukur keberhasilan. Tingkat kepuasaan dalam hal ini tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam perusahaan. Sebaliknya, itu berarti bersedia menerima kenyataan bahwa seseorang dapat mencapai titik tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Karena tidak mungkin untuk mencapai anak tangga yang lebih tinggi, dia menyatakan bahwa seseorang dapat merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang mereka capai sudah merupakan hasil yang maksimal.

1. **Etos Kerja**
2. **Pengertian Etos Kerja**

Etos berarti sifat atau semangat yang menunjukkan keyakinan, kebiasaan atau tindakan yang dimiliki seseorang dan juga kelompok. Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang didasarkan pada etika dan sudut pandang kerja yang diyakini dan diwujudkan dalam tekad dan perilaku nyata di tempat kerja (Ginting, 2016:7). Etos kerja merupakan pegawai yang memiliki sikap, watak dan keyakinan yang baik dan keyakinan mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak serta bekerja sebaik mungkin (Nurhidayah, 2020). Etos kerja adalah berbagai tindakan positif di tempat kerja yang berasal dari kerja sama dan keyakinan yang kuat, dan komitmen penuh pada standar kerja (Hakim et al., 2022).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang didasarkan pada etika, sikap, watak dan keyakinan positif yang diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata ditempat kerja. Etos kerja mencerminkan komitmen penuh untuk bekerja sebaik mungkin, dengan kerja sama dan keyakinan yang kuat terhadap standar kerja yang tinggi.

1. **Indikator Etos Kerja**

Ada beberapa indikator yang menunjukkan sikap etos kerja (Salamun et al., 1995:61) adalah :

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, penuh dedikasi dan tanpa mengenal lelah untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas. Biasanya, kerja keras melibatkan pengorbanan, waktu, dan jarak.

1. Disiplin

Disiplin berarti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Itu juga berarti bahwa jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus ditindak dan tidak mengelak dari sanksi.

1. Kejujuran

Kejujuran adalah komitmen seorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan.

1. **Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja (Sinamo, 2015:51) sebagai berikut :

1. Faktor internal

Motivasi dalam diri seseorang dapat mempengaruhi seseorang yang memiliki etos kerja karena etos kerja adalah perilaku yang didasarkan pada keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja didasarkan pada keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk mengembangkan individu yang unggul.

1. Faktor eksternal

Budaya yang diwariskan dari masyarakat mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Budaya ini mencakup perilaku dan disiplin masyarakat. Sebuah lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja individu menyebabkan munculnya etos kerja.

1. **Kualitas Kerja**
2. **Pengertian Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan hasil yang dapat diukur dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap individu untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas kerja adalah keandalan dalam melaksanakan tugas dengan kualitas yang tinggi, pada waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh karyawan yang bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan baik pribadi, sosial, intelektual maupun moral dan spiritual (Muazansyah, 2018). Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang baik, semakin tinggi produktivitas organisasi secara keseluruhan, yang akan membantu mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi (Ratna et al., 2023). Kualitas kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan dengan baik, teratur, dan benar untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi (Pratama & Wahyuningtyas, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja adalah hasil dari kemampuan dan keahlian individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien, yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kerja melibatkan perilaku dan kegiatan yang dilakukan dengan tepat waktu, akurat dan sesuai prosedur yang mudah dipahami. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik sangat dihargai karena mereka meningkatkan produktivitas organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, evaluasi kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

1. **Indikator Kualitas Kerja**

Adapun indikator kualitas kerja pegawai (Frinaldi et al., 2022) sebagai berikut :

1. Potensi diri

Potensi diri adalah kemampuan atau kekuatan yang dimiliki seseorang, baik yang sudah ada maupun yang belum ada namun belum sepenuhnya terlihat.

1. Hasil kerja optimal

Seorang pegawai harus memberikan hasil kerjanya yang terbaik, yang dapat diukur dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

1. Proses kerja

Proses kerja adalah tahapan penting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Proses kerja menunjukkan kinerja karyawan, termasuk kemampuan mereka untuk membuat perencanaan kerja, melakukan pekerjaan yang inovatif, menilai dan memperbaiki pekerjaan.

1. Antusiasme

Antusiasme didefinisikan sebagai suatu sikap dimana seorang pegawai menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya dalam hal pelaksanaan pelayanan, seperti kehadiran, semangat kerja, pelaksanaan tugas, motivasi kerja dan komitmen kerja.

1. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi kualitas kerja (Muazansyah, 2018) sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil.
2. Semua pegawai memiliki kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan mereka dan mewujudkan diri.
3. Komunikasi yang terbuka dan saling mempercayai.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
5. Penggajian yang cukup dan adil.
6. Lingkungan kerja yang aman dan sehat.

## **Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan untuk penelitian ini.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Penulis** | **Judul Penelitian** | **Variabel / Alat Analisis** | **Hasil**  **Penelitian** | **Persamaan**  **dan**  **Perbedaan** |
| 1 | (Yolinza & Marlius, 2023) | Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. | Variabel Independent (X) yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja. Variabel Dependent (Y) yaitu Kinerja.  Alat analisis :  Menggunakan analisis regresi linear berganda berbantuan dengan program computer SPSS for windows versi 16 | Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Pengembangan Karir dan variabel Dependent yaitu Kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Etos Kerja dan Kualitas Kerja. |
| 2 | (Joko et al., 2019) | Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng | Variabel Independent (X) yaitu Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai. Variabel Dependent yaitu Kinerja.  Alat Analisis :  Analisis regresi linier berganda, Uji T, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R2). | Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pegembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Pengembangan Karir dan variabel Dependent yaitu Kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Etos Kerja dan Kualitas Kerja. |
| 3 | (Anam et al., 2020) | Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan | Variabel Independent (X) yaitu Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja. Variabel Dependent yaitu Kinerja.  Analisa data :  Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji simultan (F), uji parsial (T). | Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Pengembangan Karir dan variabel Dependent yaitu Kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Etos Kerja dan Kualitas Kerja. |
| 4 | (Nasution & Rahayu, 2020) | Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai | Variabel Independent (X) yaitu : Pengembangan Karir dan Kompetensi. Variabel Dependent (Y) yaitu Prestasi Kerja.  Analisis data :  Autokorelasi, regresi linier berganda, uji-t, uji-f dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS. | Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai, ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja secara simultan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Pengembangan Karir.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Etos Kerja dan Kualitas Kerja.  Tidak adanya variabel Dependent Kinerja. |
| 5 | (Amri, 2022) | Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh. | Variabel Independent (X) yaitu : Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel Dependent (Y) yaitu Kinerja.  Analisis Data :  Menggunakan uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistic (parsial). | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai Sekwan DPRD Sungai Penuh. | **Persamaan :** Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Etos Kerja dan variabel Dependent yaitu Kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Pengembangan Karir dan Kualitas Kerja. |
| 6 | (Hakim et al., 2022) | Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. | Variabel Independent yaitu Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Variabel Dependent yaitu Kinerja.  Analisis Data :  Menggunakan regresi linier berganda. | Bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Etos Kerja dan variabel Dependent yaitu Kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Pengembangan Karir dan Kualitas Kerja. |
| 7 | (Nurhidayah, 2020) | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal | Variabel Independent (X) yaitu Etos Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel Dependent (Y) Kinerja.  Analisis data :  Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. | Bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Kabupaten Tegal secara parsial maupun simultan. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Etos Kerja. Dan variabel Dependent yaitu kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Pengembangan Karir dan Kualitas Kerja. |
| 8 | (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) | Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi | Variabel Independent (X) yaitu Beban Kerja dan Kualitas Kerja. Variabel Dependent (Y) yaitu Kinerja.  Analisis data :  Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi. | Beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Kualitas Kerja dan variabel Dependent yaitu Kinerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Pengembangan Karir dan Kualitas Kerja. |
| 9 | (Frinaldi et al., 2022) | Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil | Variabel Independent (X) yaitu Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel Dependent (Y) yaitu Kepuasan.  Analisis data :  Menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. | Kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat, terdapat pengaruh signifikan kualitas kerja terhadap kepuasan masyarakat, dan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. | **Persamaan :**  Terdapat variabel Independent Kualitas Kerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variabel Independent Pengembangan Karir dan Etos kerja, dan tidak adanya variabel Dependent Kinerja. |
| 10 | (Muazansyah, 2018) | Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Solok. | Variabel Independent (X) yaitu Kemampuan Kerja dan Kualitas Kerja, Variabel Dependent Kualitas Pelayanan Publik.  Analisis data :  Analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. | Hasil penelitian ini kemampuan kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Solok. | **Persamaan :**  Terdapat variable Independent yaitu Kualitas Kerja.  **Perbedaan :**  Tidak adanya variable Independent Pengembangan Karir dan Etos Kerja, dan tidak adanya variable Dependent Kinerja. |

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut :

1. **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusianya dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawai (Nasir et al., 2020:72).

Dalam penelitian yang dilakukan (Yolinza & Marlius, 2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan” penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang didasarkan pada etika dan sudut pandang kerja yang diyakini dan diwujudkan dalam tekad dan perilaku nyata di tempat kerja (Ginting, 2016:7).

Dalam penelitian yang dilakukan (Amri, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh”, penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kualitas kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan dengan baik, teratur, dan benar untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi (Pratama & Wahyuningtyas, 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi”, menyatakan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan untuk membantu pegawai merencanakan dan mencapai karir masa depan mereka secara optimal. Aktivitas ini bersifat formal dan berkelanjutan, bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi untuk kebutuhan pegawai, serta meningkatkan kemampuan kerja individu. Selain faktor pengembangan karir, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja yang didasarkan pada etika, sikap, watak dan keyakinan positif yang diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata ditempat kerja. Etos kerja mencerminkan komitmen penuh untuk bekerja sebaik mungkin, dengan kerja sama dan keyakinan yang kuat terhadap standar kerja yang tinggi. Selain etos kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas kerja pegawai pada instansi. Kualitas kerja adalah hasil dari kemampuan dan keahlian individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien, yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kerja melibatkan perilaku dan kegiatan yang dilakukan dengan tepat waktu, akurat dan sesuai prosedur yang mudah dipahami. Berikut dapat digambarkan kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Etos Kerja

(X2)

Pengembangan Karir

(X1)

Kualitas Kerja

(X3)

Kinerja

(Y)

X

**H1**

**H2**

**H3**

**H4**

**Keterangan :**

**= Garis Parsial**

= **Garis Simultan**

## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

**H1 :** Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

**H2 :** Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

**H3 :** Terdapat pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

**H4 :** Terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

# **BAB III**

# **METODE PENELITIAN**

## **Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengumpulan data penelitian dalam bentuk angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2013:8).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti data-data diwakili dengan angka-angka yang relevan dari hasil pengukuran yang berhubungan dengan pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja dan kinerja pegawai melalui data kuesioner.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono & Setiyawami, 2022:181).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono & Setiyawami, 2022:182)

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupatan Tegal yang berjumlah 99 pegawai.

**Tabel 4**

**Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pangkat** | **Jumlah** |
| 1 | IV/b | 2 |
| 2 | IV/a | 2 |
| 3 | III/d | 15 |
| 4 | III/c | 2 |
| 5 | III/b | 4 |
| 6 | III/a | 12 |
| 7 | II/d | 35 |
| 8 | II/c | 17 |
| 9 | II/b | 4 |
| 10 | II/a | 2 |
| 11 | I/d | 4 |
|  | **Jumlah** | 99 |

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kab.Tegal Tahun 2023

## **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

1. **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merupakan komponen penelitian yang menjelaskan sifat masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independent yaitu Pengembangan Karir (X1), Etos Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3) dan variabel dependent yaitu Kinerja (Y).

1. Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusianya dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai (Nasir et al., 2020:72).

1. Etos Kerja (X2)

Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang didasarkan pada etika dan sudut pandang kerja yang diyakini dan diwujudkan dalam tekad dan perilaku nyata ditempat kerja (Ginting, 2016:7).

1. Kualitas Kerja (X3)

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan organisasi. (Ratna et al., 2023).

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Ahmadi, 2021:48).

1. **Operasionalisasi Variabel**

Tabel berikut menunjukkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 5**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Skala** | **Sumber** |
| **Kinerja Pegawai (Y)** | 1. Kuantitas Pekerjaan | Volume pekerjaan | 1,2 | Likert | (Sari et al., 2021) |
| 1. Kualitas Pekerjaan | Hasil pekerjaan | 3,4 |
| 1. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan | Kepatuhan terhadap tenggat waktu | 5,6 |
| 1. Kehadiran | Frekuensi kehadiran | 7,8 |
| 1. Kemampuan Kerjasama | Komunikasi efektif | 9,10 |
| **Pengembangan Karir (X1)** | 1. Pendidikan | Kompetensi | 1,2 | Likert | (Nasution & Rahayu, 2020) |
| 1. Pelatihan | Pengetahuan | 3,4 |
| 1. Mutasi | 1. Efektivitas | 5,6 |
| 2. Potensi | 7,8 |
| 1. Promosi Jabatan | Pengalaman | 9,10 |
| **Etos Kerja**  **(X2)** | 1. Kerja Keras | Ketekunan | 1,2 | Likert | (Salamun et al., 1995:61) |
| 1. Disiplin | Ketepatan waktu | 3,4 |
| 1. Kejujuran | 1. Sesuai aturan | 5,6 |
| 2. Konsisten | 7,8 |
| 1. Tanggung Jawab | Komitmen | 9,10 |
| **Kualitas Kerja (X3)** | 1. Potensi Diri | Kemampuan | 1,2 | Likert | (Frinaldi et al., 2022) |
| 1. Hasil Kerja Optimal | 1. Kualitas hasil kerja | 3,4 |
| 2. Ketepatan hasil kerja | 5,6 |
| 1. Proses Kerja | Efisiensi | 7,8 |
| 1. Antusiasme | Semangat kerja | 9,10 |  |  |

## **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti, atau juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara dalam penelitian yang digunakan ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah jenis wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya (Sugiyono & Setiyawami, 2022:256).

1. Observasi

Observasi adalah proses yang kompleks yang terdiri dari proses biologis dan psikologis, dengan pengamatan dan ingatan sebagai dua proses terpenting (Sugiyono & Setiyawami, 2022:261). Dalam melakukan penelitian ini peneliti observasi langsung melalui pengamatan kondisi lingkungan di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan responden dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Metode ini efektif jika peneliti memiliki pemahaman yang kuat tentang variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono & Setiyawami, 2022:258).

**Tabel 6**

**Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Sugiyono & Setiyawami, 2022:204)

## **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022:230) Uji Validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas menggunakan alat ukur berupa daftar pertanyaan yang diisi oleh responden dan hasilnya diperiksa untuk menentukan validitas datanya. Metode umum yang digunakan dalam pemberian penilaian validitas kuesioner yaitu korelasi product moment, skor antara butir pertanyaan dan skor total adalah korelasi item-total.

Rumus korelasi product moment sebagai berikut :

Keterangan :

=koefisien korelasi antar variabel x dan y

=Jumlah responden

= Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

Σx = Jumlah skor butir

Σx2  =Jumlah skor butir kuadrat

Σy =Jumlah skor total

Σy2  =Jumlah skor total kuadrat

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji signifikan dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yakni 30 pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel untuk degree or freedom (df) = 30, dan tingkat signifikansinya 5% maka dapat diperoleh nilai rtabel = 0,361.

* 1. Jika rhasil positif dan rhitung > rtabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
  2. Jika rhasil tidak positif dan rhitung<rtabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut (Arikunto, 2013:221) mengungkapkan bahwa Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup untuk pengambilan data lantaran instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas sebagai suatu instrumen yang sangat baik sehingga cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik tidak akan memaksa responden untuk memilih jawaban tertentu. Data yang dapat dipercaya juga dihasilkan oleh instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel. Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

Keterangan :

r11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σ𝜎b² = jumlah varians butir

σt² = jumlah varians total

Untuk melakukan pengujian dengan koefisien croanbach’s alpha menggunakan bantuan software Statistical Package for Social Sciense (SPPS) versi 22. Secara umum, intrumen dikatakan reliabel jika cronbach’s alpha > 0,6. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika cronbach’s alpha > 0,6 (Arikunto, 2013:115-116).

## **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Liner Berganda. Analisis data dibantu oleh program SPSS untuk pengujian hipotesis yang menggunakan data dari hasil kuesioner.

* + - 1. ***Method Of Successive Interval* (MSI)**

Untuk memulai analisis regresi linier, penelitian yang menggunakan skala ordinal harus diubah ke skala interval yang diinginkan oleh *Method Of Successive* (MSI). Menurut (Sugiyono, 2017:25) Langkah kerja yang dilakukan untuk mengubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method Of Successive Interval* (MSI) sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan table distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus. :
   * + 1. **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Hal yang mencakup statistik deskriptif yaitu modus, median, mean, desil, persentil dan kuartil. Penyajian data mencakup dalam bentuk tabel dan grafik (Sugiyono & Setiyawami, 2022: 264). Variabel X1 menunjukkan pengembangan karir, variabel X2 menunjukkan etos kerja, variabel X3 menunjukkan kualitas kerja, dan variabel Y menunjukkan kinerja dalam penelitian ini. Tujuan statistik deskriptif penelitian ini adalah untuk menemukan dan menjelaskan nilai rata-rata dari persepsi atau tanggapan responden dalam data kuesioner.

* + - 1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dianalisis menggunakan teknik analisis linier berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterosdastisitas, dan uji autokorelasi.

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui, uji t dan uji F menganggap bahwa nilai residual mengikuti distrubusi normal, tetapi jika asumsi ini salah, uji statistik tidak valid untuk sampel yang sangat kecil (Ghozali, 2016:160). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai uji K-S lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal (Ghozali, 2016:164).

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dengan kata lain, model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel independent. Nilai korelasi antara sesama variabel independent sama dengan nol disebut dengan variabel ortogonal (Ghozali, 2016:107).

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam masalah dimana variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka fenomena ini disebut homoskedastisitas, dan jika tidak tetap fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Metode yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada heretoskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scaterplots dan uji glejser. Namun, karena grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan maka diperlukan uji statistik, yaitu uji glejser (Ghozali, 2016:139-141).

1. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dapat digunakan untuk menentukan apakah persamaan regresi menunjukkan korelasi serial diantara variable penganggu. Uji run test adalah bagian dari statistic nonparametric yang dapat digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antar residual.

* + - 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* Pengembangan Karir (X1), Etos Kerja (X2), dan Kualitas Kerja (X3) terhadap variabel *dependent* Kinerja Pegawai (Y). Persamaan linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:276) :

Keterangan :

**Y** = Kinerja Pegawai

**α** = Konstanta

**X1** = Pengembangan Karir

**X2** = Etos Kerja

**X3** = Kualitas Kerja

**β1,β2,β3** = Koefisien Regresi (Parsial)

**e** = Tingkat Kesalahan

* + - 1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah *independent* memiliki pengaruh yang jelas dan dapat diandalkan terhadap variabel *dependent*.

* 1. **Uji t (Parsial)**

Menurut (Ghozali, 2016:98) uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel *independent* dan *dependent,* apakah variabel *independent* yaitu pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai. Langkah-langkah dalam melakukan uji t sebagai berikut :

* + - * 1. Menentukan Hipotesis

Menentukan formulasi hipotesis :

1. Formulasi Hipotesis 1

H0 : β1 = 0 : Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Ha : β1 ≠ 0 : Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 2

H0 : β2 = 0 : Tidak terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Ha = β2 ≠ 0 : Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 3

H0 = β3 = 0 : Tidak terdapat pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Ha = β3 ≠ 0 : Terdapat pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

* + - * 1. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi untuk menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

* + - * 1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menolak atau menerima H0 adalah :

H0 diterima apabila thitung ≤ ttabel

H0 ditolak apabila thitung > ttabel



**Gambar 2**

**Kurva Uji t (Parsial)**

* + - * 1. Menghitung thitung

Untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b = Nilai parameter

Sb = Standar erorr dari b

* + - * 1. Kesimpulan

H0 diterima atau ditolak.

Untuk uji t (parsial) penelitian ini menggunakan SPSS.

* 1. **Uji F (Simultan)**

Pada dasarnya, uji statistic F menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang ditambahkan mempengaruhi variabel *dependent* secara bersamaan atau simultan. Kelayakan model (*goodness of fit*) dalam pengambilan keputusan di uji dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Langkah-langkah dalam melakukan uji t sebagai berikut :

* + - * 1. Uji hipotesisnya sebagai berikut :

H0 = β1,β2,β3, = 0 : Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Ha = β1,β2,β3, ≠ 0 : Terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

* + - * 1. Kriteria Uji :
      1. Jika nilai Fhitung > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
      2. Jika nilai Fhitung < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

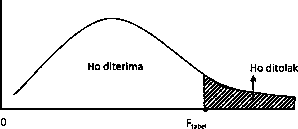
Kriteria Pengujian Hipotesis sebagai berikut :

* + - * 1. Jika nilai Fhitung > Ftabel, H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

* + - * 1. Jika nilai Fhitung < Ftabel, H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.



**Gambar 3**

**Kurva Uji F (Simultan)**

* 1. Nilai hitung F dapat dicari menggunakan rumus :

Keterangan :

Jkreg = Jumlah kuadrat regresi

Jkres = Jumlah kuadrat residu

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

* 1. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel
  2. Kesimpulan

H0 diterima atau ditolak.

Untuk uji f (simultan) penelitian ini menggunakan SPSS.

* + - 1. **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk menentukan apakah adanya pengaruh yang sempurna, yang menunjukkan apakah perubahan variabel bebas, seperti Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja akan diikuti pada proporsi yang sama oleh variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R2) berkisar antara 0 dan 1, dan nilai R2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independent tidak dapat bekerja sama dengan baik (Ghozali, 2016:97).

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi