



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 1827-1842

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Pembinaan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Mindani^{1✉}, Sulani², Andang Sunarto³

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: mindani70@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Keberhasilan sebuah organisasi sangat erat berkaitan dengan kinerja dari pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai mengemban tugas dan fungsi dalam organisasi. Meningkatnya kinerja organisasi merupakan indikator dari keberhasilan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan : 1) pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu sebanyak 222 pegawai dan sampel sebanyak 70 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* atau pengambilan sampel bertujuan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7%; dan sebesar 44,3 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Pembinaan Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The success of an organization is closely related to the performance of employees in the organization. Employees carry out duties and functions within the organization. Increasing organizational performance is an indicator of the success of an organization. The purpose of this study was to find out, analyze and prove: 1) the influence of the Islamic work ethic on employee performance, 2) the effect of work discipline on employee performance, 3) the influence of career development coaching on employee performance, 4) the influence of Islamic work ethic, work discipline, and coaching career development simultaneously on employee performance. This type of research is field research. Data sources come from primary data and secondary data. The population in this study were 222 employees of the Office of Education and Culture of Bengkulu Province and a sample of 70 employees with a purposive sampling technique. Data collection using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression test. The results of the research show that the Islamic work ethic, work discipline, and career development coaching affect employee performance both partially and simultaneously. The influence given by the variables of Islamic work ethic, work discipline, and career development coaching on employee performance is 55.7%; and 44.3% of employee performance is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Work Discipline, Career Development Coaching, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan "Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan". Selanjutnya Pasal 1 Ayat 5 menyebutkan "Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme" (UU Nomor 5 Tahun 2014).

Peraturan Gubernur Bengkulu nomor 44 tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan perubahan mental model/perilaku, meningkatkan kinerja, menumbuhkan semangat dan etos kerja dan tanggungjawab moral serta pelaksanaan reformasi birokrasi Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*). Aktualisasi budaya kerja antara lain dapat dilihat melalui pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan, sikap terhadap

lingkungan pekerjaan, sikap terhadap waktu, sikap terhadap alat yang akan digunakan untuk bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan (Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 44 Tahun 2022).

Salah satu yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai adalah penerapan etos kerja, yang dimaksud etos kerja oleh peneliti adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islami dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Menurut Asifudin (2004) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja terpancar dari sistem keimanan/akidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azuhri bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki etos kerja Islami dalam menjalankan pekerjaannya belum tentu mereka dapat berkinerja secara baik atau sebaliknya, kinerja mereka tidak banyak terpengaruh oleh etos kerja Islami yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan kontribusi etos kerja Islami hanya sebesar 9,9 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90,1 % merupakan variabel lain diluar etos kerja Islami. Berdasarkan pendapat tersebut terdapat kontradiksi atau adanya *gap* yang menyebabkan ambigu mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Untuk memenuhi tantangan tersebut diperlukan kemampuan dari para pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya melalui peningkatkan etos kerja, disiplin kerja dan pembinaan pengembangan karir baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat adanya dua *gap* teori mengenai pengaruh etos kerja Islami dan adanya fenomena yang ditemukan tentang faktor etos kerja, disiplin kerja dan pembinaan pengembangan karir yang diduga mempunyai peranan dan kaitan erat dengan kinerja pegawai. Untuk menghilangkan ambigu adanya dua *gap* teori dan fenomena di lapangan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja Dan Pembinaan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Pasal 4 menyebutkan bahwa Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai

seperti: Kualitas, Kuantitas, Waktu Biaya, Kemampuan tanpa pengawasan, Perilaku individu. Penilaian prestasi kerja aparatur sipir negara (ASN) dibagi dalam dua unsur yaitu:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek :
 1. Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 2. Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 3. Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 4. Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.
- b. Perilaku Kerja, penilaian perilaku kerja meliputi aspek :
 1. Orientasi Pelayanan
 2. Integritas
 3. Komitmen
 4. Disiplin
 5. Kerjasama
 6. Kepemimpinan

Pengelolaan kinerja pegawai dalam Pasal 5 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 terdiri atas :

1. Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi
2. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja pegawai.
3. Penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai
4. Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mas'ud (2004) menyebutkan kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Robbins (2003) menjelaskan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Gibson, *et all*, dalam Silaen (2021) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor:

1. Faktor individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur etnis, dan jenis kelamin.
2. Faktor organisasi, meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.
3. Faktor psikologis, meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar.

Menurut Darajat (2015) Etos kerja secara etimologi bersalal dari Bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yaitu suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan aturan perilaku, penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Etos kerja merupakan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Darajat (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Menurut Asifudin (2004) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2002). Etos kerja Islami merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi amal shaleh, dan karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT (Istiadi, 2013).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja, yang menjadi pembeda dari etos kerja Islami yaitu dilihat dari segi nilai dan cara dalam mencapai tujuannya. Etos kerja Islam merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif. Perwujudan etos kerja islami tersebut terlihat dari perilaku kerja, indikatornya adalah tekun dalam bekerja, istiqomah, menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja, ikhlas, jujur, komitmen, dan tidak menyerah dalam bekerja.

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menurut beberapa ahli dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Menurut Rivai : Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.
- b. Menurut Hasibuan : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.
- c. Menurut Sastrohardiwiryo : Disiplin kerja ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya.
- d. Menurut Sutrisno : Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Menurut Sinambela : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai

ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Istilah karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Perkembangan karier merupakan aspek dari totalitas perkembangan yang mendasarkan pada belajar tentang persiapan untuk kerja, masuk ke pekerjaan, dan kemajuan dalam dunia pekerjaan.

Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan cara nondiklat (Samsudin, 2010).

Samsudin (2010) mengemukakan sebagai berikut: pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir seseorang dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil, dalam arti bahwa dalam berkarier tersebut adalah adanya pola karier yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkarier tanpa membedakan satu sama lain. Hal ini dapat terjadi bila memang pengembangan karier itu sudah diatur sedemikian rupa dengan kriteria-kriteria yang logis, rasional, dan jauh dari tafsir subjektivitas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 222 orang, jumlah sampel yang diperlukan dalam

penelitian ini adalah 70 Orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan purposive sampling atau pengambilan sampel bertujuan. Peneliti hanya memberikan kuesioner kepada pegawai yang beragama Islam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan Nilai SKP. Hasil pengolahan data karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

1. Responden laki-laki sebanyak 30 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 40 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan.
2. Tidak ada responden yang usianya kurang dari 20 tahun, responden berusia 20-35 tahun sebanyak 3 orang, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 38 orang, dan responden berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 29 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 36-45 tahun.
3. Responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 1 orang, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 54 orang, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja 11-20 tahun.
4. Tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SD dan SMP, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 7 orang, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 45 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Magister (S-2) sebanyak 13 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1).

B. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	7.182		.479	.633
	Etos Kerja Islami (X1)	.365	.107	.295	3.401	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.229	.075	.282	3.053	.003
	Pembinaan Pengembangan Karir (X3)	.351	.079	.414	4.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,444 + 0,365X_1 + 0,229X_2 + 0,351X_3$$

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Hasil uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	7.182		.479	.633
	Etos Kerja Islami (X1)	.365	.107	.295	3.401	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.229	.075	.282	3.053	.003
	Pembinaan Pengembangan Karir (X3)	.351	.079	.414	4.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh kesimpulan pengaruh variabel Etos Kerja Islami (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pembinaan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial sebagai berikut :

Variabel	Sig. Uji t	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,001 < 0,05	Ada pengaruh
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,003 < 0,05	Ada pengaruh
Pembinaan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000 < 0,05	Ada pengaruh

Uji F (Pengujian Signifikansi Secara Simultan)

Hasil uji F pada analisis regresi linier berganda adalah:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1342.148	3	447.383	27.717	.000 ^a
	Residual	1065.295	66	16.141		
	Total	2407.443	69			

a. Predictors: (Constant), Pembinaan Pengembangan Karir (X3), Etos Kerja Islami (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan data hasil analisis diperoleh nilai signikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ berarti variabel Etos Kerja Islami (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pembinaan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan (bersama-sama).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.537	4.018

a. Predictors: (Constant), Pembinaan Pengembangan Karir (X3), Etos Kerja Islami (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) 0,557 atau sama dengan 55,7 % artinya variabel etos kerja Islami (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pembinaan pengembangan karir (X_3) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 55,7 %.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka untuk menjawab hipotesis yang diajukan (H_a) dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan (H_a) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,444 + 0,365X_1 + 0,229X_2 + 0,351X_3$ dan hasil uji t (pengujian secara parsial) etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung = 3,401 dan nilai signifikan atau p value = 0,001. Hipotesis (H_a) diterima jika t hitung > t tabel dan p value < probabilitas 0,05. Nilai t tabel untuk penelitian dengan jumlah sampel (N) 70 maka *degrees of freedom* (df) = (N-2) = 68 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,670 (nilai t tabel pada lampiran 1).

Nilai koefisien regresi variabel etos kerja Islami (X_1) yaitu sebesar 0,365 artinya setiap peningkatan etos kerja Islami sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,365. Hasil perhitungan uji t variabel etos kerja Islami diperoleh nilai t hitung 3,401 > 1,670 dengan p value 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ichsan Mubarak dan Sri Suwarsi menunjukkan bahwa Etos kerja Islami secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson, *et all* dalam Silaen kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis yang meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan (H_a) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,444 + 0,365X_1 + 0,229X_2 + 0,351X_3$ dan hasil uji t (pengujian secara parsial) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung = 3,053 dan nilai signifikan atau p value = 0,003. Hipotesis (H_a) diterima jika t hitung > t tabel dan p value < probabilitas 0,05. Nilai t tabel untuk penelitian dengan jumlah sampel (N) 70 maka *degrees of freedom* (df) = (N-2) = 68 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,670 (nilai t tabel pada lampiran 1).

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,229 artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,229. Hasil perhitungan uji t variabel etos kerja Islami diperoleh nilai t hitung 3,053 > 1,670 dengan p value 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mogot, dkk menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Gibson, *et all* dalam Silaen kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis yang meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar. Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku terhadap suatu peraturan dalam bekerja.

3. Pengaruh Pembinaan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan (H_a) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,444 + 0,365X_1 + 0,229X_2 + 0,351X_3$ dan hasil uji t (pengujian secara parsial) pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung = 4,422 dan nilai signifikan atau p value = 0,000. Hipotesis (H_a) diterima jika t hitung > t tabel dan p value < probabilitas 0,05. Nilai t tabel untuk penelitian dengan jumlah sampel (N) 70 maka *degrees of freedom* (df) = (N-2) = 68 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,670 (nilai t tabel pada lampiran 1).

Nilai koefisien regresi variabel pembinaan pengembangan karir (X_3) yaitu sebesar 0,351 artinya setiap peningkatan pembinaan pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,351. Hasil perhitungan uji t variabel etos kerja Islami diperoleh nilai t hitung 4,422 > 1,670 dengan p value 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pembinaan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Saehu menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik pengembangan karir di dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Gibson, *et al* dalam Silaen kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis yang meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar. Pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan kerja yang dapat dikembangkan dengan pola belajar dan adanya motivasi.

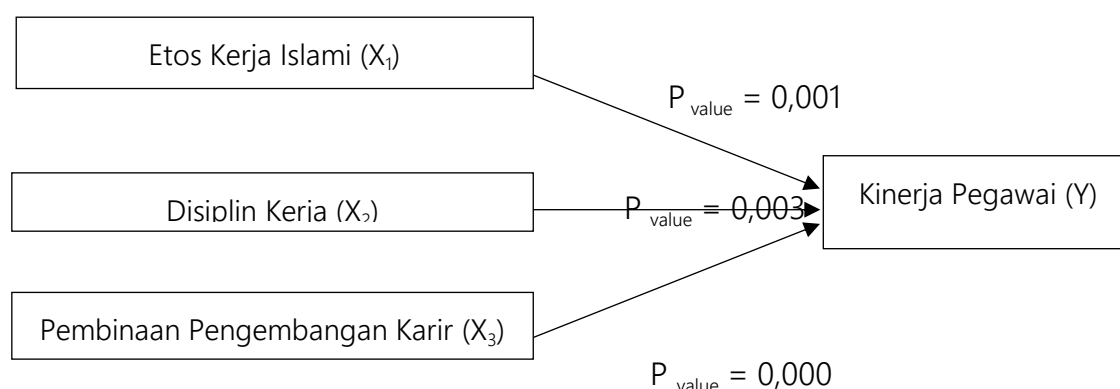
4. Pengaruh Etos kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Pembinaan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis yang diajukan (H_a) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,444 + 0,365X_1 + 0,229X_2 + 0,351X_3$ dan hasil uji F (pengujian secara simultan) etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh F hitung = 27,717 dan nilai signifikan atau p value = 0,000. Hipotesis (H_a) diterima jika F hitung > F tabel dan p value < probabilitas 0,05. Nilai F tabel untuk penelitian dengan jumlah sampel (N) 70 maka *degrees of freedom* (df) = (N-2) = 68 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,350.

Nilai konstanta (a) 3,444 artinya apabila etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 3,444. Hasil perhitungan uji F variabel etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir secara simultan diperoleh nilai F hitung 27,717 > 2,350 dengan p value 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga model regresi tepat (fit) dalam

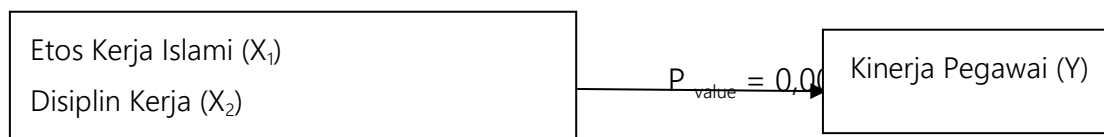
memprediksi pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, artinya etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ichsan Mubarak dan Sri Suwarsi menunjukkan bahwa Etos kerja Islami, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson, *et all* dalam Silaen kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis yang meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar. Tinggi rendahnya kinerja PNS dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pembinaan dan pengembangan karir. Optimalisasi peningkatan kinerja PNS suatu instansi pemerintah dapat terwujud apabila instansi tersebut berkewajiban melaksanakan program pengembangan karir bagi pegawainya.

Pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan : p_{value} = Nilai Probabilitas/Nilai Signifikan

Pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan : P_{value} = Nilai Probabilitas/Nilai Signifikan

Sumber : Data Yang Diolah, 2023

Pada penelitian ini terbukti bahwa hasil uji F pada analisis regresi linier berganda ada pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dilakukan pemaknaan terhadap nilai koefisien determinasi (*R square*). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* 0,557 hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

sebesar 55,7%; sedangkan sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya semakin baik etos kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Pembinaan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya semakin meningkat pembinaan pengembangan karir kepada pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan berpengaruh sebesar 55,7 %. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 44,3 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004)
- Darojat, Tubagus Achmad, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, 1 (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019)
- Istiadi, Agung, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Mas'ud, Fuad, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep Dan Aplikasi)* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004)
- Mogot, Happy Y., Christoffel Kojo, and Victor P. K. Lengkong, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado*, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7.1 (2019) <<https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>>

- Mubarok, Ichsan, and Sri Suwarsi, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Prosiding Manajemen, 6.1 (2020), 43–46
<<https://doi.org/10.29313/.v6i1.19571>>
- Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 44 Tahun 2022.Pdf
- Permen PANRB No. 6 Tahun 2022.Pdf
- PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.Pdf
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Indonesia (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003)
- Saehu, Aep Ahmad, *Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, Journal of Management Review, 2.3 (2018), 238
<<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801>>
- Shafissalam, Alfa, and Misbahuddin Azzuhri, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur*.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2010)
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, and others, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021)
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Kedua (Bandung: Alfabeta, 2021)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Ke-3 (Jakarta: Kencana Perdana Group, 2011)
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002)
- UU Nomor 05 Tahun 2014.Pdf'