

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Gina¹, Arninda²

ginaaaa168@gmail.com¹, arninda@unmuhpnk.ac.id²

Universitas Muhammadiyah Pontianak

Abstract

This research aims to examine the influence of Career Development and Work Ethic on the Motivation of Civil Servants in the Department of Women's Empowerment and Child Protection of West Kalimantan Province. The research methodology involved statistical analysis using tests for normality, linearity, multicollinearity, regression analysis, and partial influence tests. Research Finding: The results of the normality test indicated that the data followed a normal distribution. The linearity test revealed a significant linear relationship between Career Development and Work Ethic with Motivation. There were no multicollinearity issues found. The regression analysis produced a multiple linear regression equation that explained the relationship between predictor variables and Motivation. The theoretical contribution of this research is to enhance understanding of the relationship between Career Development, Work Ethic, and Motivation among civil servants. The practical implications of this study can assist in designing more effective career development programs and fostering increased motivation in the workplace. The findings of this research offer valuable insights for practitioners to design targeted career development programs and for policymakers to formulate effective policies aimed at enhancing motivation among civil servants. Limitations of this research include constraints related to available data and a focus on a specific department. Future research could involve a broader sample and expand the scope of variables under investigation.

Keywords: Career Development, Work Ethic, Civil Servants Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Etika Kerja terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Departemen Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat. Metodologi penelitian melibatkan analisis statistik menggunakan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, analisis regresi, dan uji pengaruh parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, terdapat hubungan linear yang signifikan antara Pengembangan Karir dan Etika Kerja dengan Motivasi, serta tidak ditemukan masalah multikolinearitas. Selain itu, analisis regresi menghasilkan persamaan regresi linear ganda yang menjelaskan hubungan antara variabel prediktor dan Motivasi. Kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara Pengembangan Karir, Etika Kerja, dan Motivasi di kalangan pegawai negeri sipil. Temuan penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi untuk merancang program pengembangan karir yang tepat dan bagi pembuat kebijakan untuk merumuskan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan motivasi di kalangan pegawai negeri sipil. Keterbatasan penelitian ini mencakup batasan data yang tersedia dan fokus pada satu departemen tertentu, sehingga penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih luas dan memperluas cakupan variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Etos Kerja, Motivasi PNS.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi, karena kunci keberhasilan suatu organisasi berawal dari pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja. Apapun bidang usaha yang dijalankan suatu organisasi, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir organisasi tersebut. Menurut Busro (2018, hal. 201): "Sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi". Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu memberikan dorongan berupa motivasi. Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2018, hal. 201) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan".

Pengembangan karir dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur- jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi. Menurut Busro (2018, hal. 234): "Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam 2 rangka mewujudkan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Etos kerja sumber daya manusia dalam level individual di organisasi. Etos kerja pegawai yang tinggi akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek . Menurut Priansa (2018, hal. 280): "Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif". Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu unsur dinas teknis daerah yang berada dibawah dan tanggung jawab Gubernur Kalimantan Barat Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat.

Menurut Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 119 Tahun 2021, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat memiliki beberapa fungsi, antara lain perumusan program, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pengelolaan urusan pemerintah, koordinasi dan bimbingan teknis, evaluasi dan pelaporan, reformasi birokrasi, sistem akuntabilitas kinerja, pelayanan publik, dan fungsi lain terkait pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian, pegawai negeri sipil (PNS) adalah individu yang diangkat untuk jabatan pemerintah atau tugas negara lainnya dan menerima gaji sesuai peraturan yang berlaku. Pegawai tetap mendapat penghasilan secara teratur, sementara pegawai kontrak bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat memerlukan pegawai untuk memenuhi fungsi-fungsinya. Jumlah pegawai di setiap bagian dalam dinas tersebut berjumlah 45 pegawai, dengan 40 PNS dan 5 non-PNS. sebagian besar PNS bekerja di bagian Sekretariat (32,5%), sementara mayoritas non-PNS bekerja di Cleaning Service (60%). Dinas tersebut menggunakan sistem presensi sidik jari untuk kehadiran pegawai, mencatat masuk dan keluar secara otomatis. Jam kerja pegawai dengan rincian jam kerja dan istirahat dari Senin hingga Jumat.

Absensi pegawai merupakan catatan mengenai ketidakhadiran pegawai dalam suatu instansi. Absensi ini mencerminkan tingkat disiplin kerja pegawai, karena ketidakhadiran dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan yang sudah ditargetkan. Data absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan variasi, dengan penurunan pada tahun 2021 dan peningkatan pada tahun 2022, diikuti kembali oleh peningkatan pada tahun 2023. Absensi yang tinggi dapat disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah, seperti yang diungkapkan oleh Hamali (2016). Tindakan disiplin seperti teguran lisan dan tertulis diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan, sebagaimana tercantum dalam tabel. Mutasi pegawai, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat juga merupakan bagian dari pengembangan karir pegawai. Mutasi dapat meningkatkan kemampuan dan peluang karir, sedangkan promosi jabatan dan kenaikan pangkat memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa mutasi, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai.

kenaikan pangkat pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat mengalami variasi selama beberapa tahun. Pada Tahun 2021, terjadi penurunan 20%, diikuti kenaikan 75% pada Tahun 2022, dan kemudian penurunan kembali sebesar 42,85% pada Tahun 2023. Kenaikan pangkat PNS merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian mereka serta menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi dan pengabdian.

Menurut Gunarso (2003), pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau pangkat yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 hingga Tahun 2021 memiliki kategori cukup, dan pada Tahun 2022 hingga Tahun 2023 nilai prestasi kerja semua pegawai baik. Penelitian dari Yusup dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sebagaimana disampaikan oleh Ratri (2013). Selain itu, penelitian dari Fahtoni dan Putri (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat motivasi yang tinggi akan mendukung tingkat kinerja yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Assosiatif untuk menggambarkan hubungan antara pengembangan karir dan etos kerja dengan motivasi pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kalimantan barat. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan Bapak Supriadi sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat serta kuesioner yang disebarkan kepada semua pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat. Data sekunder diperoleh dari data jumlah pegawai berdasarkan bagian, jumlah absen pegawai, jumlah pelanggaran disiplin, jumlah mutasi pegawai, jumlah kenaikan pangkat pegawai, jumlah promosi pegawai, dan

nilai prestasi kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 40 orang dengan sampel sebanyak 40 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan Etos Kerja (X2), dan Motivasi (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang menjadi fokus meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2024.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki - Laki	16	40%
2	Perempuan	24	60%
Total		40	100,00%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 60%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase %
1	20-30	5	12,5%
2	30-40	25	62,5%
3	40-50	10	25%
Total		40	100,00%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 30-40 tahun sebanyak 62,5%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase %
1	SMA	4	10%
2	D3	8	20%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 50 %.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

No	Bidang	Jumlah Responden	Presentase %
1	Kepala Dinas	1	2,5%

2	Sekretariat	13	32,5%
3	Bidang Kualitas Hidup Perempuan	6	15%
4	Bidang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Anak	7	17,5%
5	Bidang Perlindungan Perempuan	7	17,5%
6	Bidang Data dan Gender	6	15%
Total		40	100,00%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di bidang sekretariat yaitu sebanyak 32,5%.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah Responden	Presentase %
1	II. c	2	5%
2	II. d	2	5%
3	III. a	4	10%
5	III. b	3	7,5%
7	III. c	9	22,5%
8	III. d	8	20%
9	IV. a	7	17,5%
10	IV. b	4	10%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada di golongan III.c yaitu sebanyak 22,5%.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase %
1	1 - 10	4	10%
2	11 - 20	26	65%
3	21 - 30	10	25%
Total		40	100,00%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masa kerja antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 65%.

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

No	Penghasilan Perbulan	Jumlah Responden	Presentase %
----	----------------------	------------------	--------------

1	2.000.000 – 2.900.000	4	10%
2	3.000.000 – 3.900.000	11	27,5%
3	4.000.000 – 4.900.000	17	42,5%
4	> 5.000.000	8	20%
Total		40	100,00%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpenghasilan perbulan antara 4.000.000-4.900.000 yaitu sebanyak 42,5%.

Tabel 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah Responden	Presentase %
1	1	5	12,5%
2	2	15	37,5%

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini jumlah tanggungan yaitu 2 sebanyak 37,5%.

Tabel 9 Hasil Uji

Variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	57,871	11	5,261	,715	,715
Linearity	,006	1	,006	,001	,000
Deviation from Linearity	57,866	10	5,787	,786	,642
Within Groups	206,104	28	7,361		
Total	263,975	39			

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 dan Deviation from Linearity sebesar 0,642, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variable Pengembangan Karir (X1) dengan Motivasi (Y) berpola linier.

Tabel 10 Hasil Uji

Variabel Etos Kerja (X2) dan Motivasi (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Y * X2	BetweenGroups (Combined)	132,525	19	6,975	1,061	,447
	Linearity	12,515	1	12,515	1,904	,000
	DeviationfromLi nearity	120,010	18	6,667	1,014	,485
	WithinGroups	131,450	20	6,573		
	Total	263,975	39			

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 dan Deviation from Linearity sebesar 0,485 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variable Etos Kerja (X1) dengan Motivasi (Y) berpola linier.

Tabel 1
Hasil Uji Realibitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,727 lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variable Pengembangan Karir (X1) adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Realibitas Variabel Etos Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Etos Kerja (X2) sebesar 0,743 lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel Etos Kerja (X2) adalah reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Realibitas Variabel Motivasi (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	13

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi (Y) sebesar 0,808 lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel Motivasi (Y) adalah reliabel.

Dengan mengacu pada hasil-hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh beberapa temuan penting. Hasil penelitian mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Etos Kerja terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53889222
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,061
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikasni sebesar 0,200. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45,720	8,782		5,206	,000		
X ₁	,015	,148	,016	,099	,921	,991	1,009
X ₂	,089	,066	,219	1,361	,182	,991	1,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 45,72 + 0,15X_1 + 0,089X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 45,72 maka bisa di artikan jika variabel pengembangan karir bernilai 0 (konstan maka variabel motivasi bernilai 45,72).
2. Nilai koefisien regresi (X₁) variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,15, maka bisa diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat maka variabel motivasi juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi (X₂) variabel etos kerja bernilai positif sebesar 0,089, yang berarti bahwa jika variabel Motivasi meningkat sebesar satu satuan maka motivasi akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Tabel 3 Hasil Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,218a	,428	-,368	2,60661

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

Sumber: Data Olahan, 2024

Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode Product Moment dengan nilai R 0,386 yang berarti kuat.

Tabel 4 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45,720	8,782		5,206	,000		
X1	,015	,148	,016	,099	,921	,991	1,009
X2	,089	,066	,219	1,361	,182	,991	1,009

- a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai sig. Variabel X1 sebesar 0,921 (>0,05) maka berkesimpulan variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi.
2. Nilai sig. Variabel Etos Kerja sebesar 0,182 (>0,05) maka berkesimpulan variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

4. KESIMPULAN

Dari Uji Normalitas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan kecocokan data dengan asumsi distribusi normal yang diperlukan dalam analisis statistik tertentu. Uji Linieritas dilakukan untuk variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (Y), serta Etos Kerja (X2) dan Motivasi (Y). Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000) untuk kedua variabel tersebut, serta Deviation dari Linearity yang lebih besar dari 0,05 (0,642 untuk X1-Y dan 0,485 untuk X2-Y), menunjukkan hubungan linier yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) dan Etos Kerja (X2) dengan Motivasi (Y).

Uji Multikolinieritas menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas, dengan nilai Tolerance dan VIF yang memenuhi kriteria. Analisis Regresi menghasilkan persamaan regresi linier berganda: $Y = 45,72 + 0,15X_1 + 0,089X_2$. Nilai konstanta menunjukkan estimasi Motivasi ketika Pengembangan Karir adalah 0, sementara koefisien regresi menunjukkan hubungan antara Pengembangan Karir (X_1) dan Etos Kerja (X_2) dengan Motivasi. Korelasi dan Pengaruh Simultan menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel prediktor dan Motivasi, serta pengaruh signifikan secara bersama-sama dari Pengembangan Karir dan Etos Kerja terhadap Motivasi. Uji Pengaruh Parsial menunjukkan bahwa secara individu, Pengembangan Karir (X_1) dan Etos Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kalimantan Barat. Uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 pada uji linieritas dan uji pengaruh simultan (uji F), serta korelasi yang kuat antara variabel prediktor dengan Motivasi. Namun, perlu dicatat bahwa pengaruh tersebut terjadi secara bersama-sama, tidak secara individual.

Pengembangan Karir (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan Motivasi PNS. Namun, saat dianalisis secara individu dengan uji pengaruh parsial (uji t), keduanya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini menandakan bahwa dalam konteks ini, Motivasi PNS dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor tersebut secara keseluruhan, bukan hanya salah satu faktor saja.

Pembahasan lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi interaksi antara Pengembangan Karir dan Etos Kerja dalam meningkatkan Motivasi PNS. Langkah-langkah perbaikan dan pengembangan di bidang Pengembangan Karir dan Etos Kerja juga dapat diidentifikasi untuk memperkuat pengaruh positif terhadap Motivasi PNS. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai dapat lebih terfokus dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group.
- [2] Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- [3] Fathoni, I., dan Putri, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahanaarta Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota
- [4] Fransisca, L. (2020). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Jurnal Online Ekonomi Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat, 4(2), 76-92.
- [5] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi Sembilan. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ginting, Desmon. (2016). Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Elex Media Komputindo
- [7] Hamali, Arif. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Buku seru
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara