

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK JATIM CABANG MALANG)

Hellmy¹⁾, Jamal²⁾, Rini Astuti³⁾ Jefri⁴⁾

Universitas Gajayana Malang

Management, FEB, Gajayana University Malang, Jalan Mertojoyo Blok L Merjosari Malang 65144

Hellmy36@gmail.com¹⁾, jamal@unigamalang.ac.id²⁾, riniastuti@unigamalang.ac.id³⁾
harionojefri@gmail.com⁴⁾

Abstark

Penelitian ini bertujuan: i) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, ii) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, iii) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, iv) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, v) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja, vi) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, vii) untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil penelitiannya adalah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, pengaruh etos kerja terhadap kinerja, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, pengaruh etos kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Etos kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims: i) to prove and analyze the effect of career development on job satisfaction, ii) to prove and analyze the effect of work ethic on job satisfaction, iii) to prove and analyze the effect of job satisfaction on performance, iv) to prove and analyze the effect of career

development on performance, v) to prove and analyze the effect of work ethic on performance, vi) to prove and analyze the effect of career development on performance through job satisfaction, vii) to test and analyze the effect of ethos on performance through job satisfaction.

Quantitative research methods, as stated by Sugiyono (2007) can be interpreted as research methods based on the philosophy of positivism, used to research on certain populations or samples, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection using research instruments, data analysis is quantitative / statistical with the aim of testing predetermined hypotheses.

The results of the study are the effect of career development on job satisfaction, the effect of work ethic on job satisfaction, the effect of job satisfaction on performance, the effect of career development on performance, the effect of work ethic on performance, the effect of career development on performance through job satisfaction, the effect of work ethic on performance through job satisfaction.

Keywords: Career Development, Work Ethic, Employee Performance, Job Satisfaction

Pendahuluan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa karyawanan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan karyawanan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada karyawan yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain

pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. (Tebba, 2003:1).

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).

Aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Luthan (2002) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang

penting melalui hasil kerjanya. Karyawan akan merasa puas apabila dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal sesuai hasil kerjanya. Robbins (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap signifikan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Davis dan Newstrom (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai rasa senang senang atau tidak senang, dalam memandang suatu pekerjaan. Kepuasan terjadi apabila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan pekerjaan mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaan dan imbalan yang diberikan atas hasil pekerjaan tersebut. Menurut Crossman (2003) kepuasan kerja adalah emosi signifikan yang dihasilkan dari perasaan nyaman setiap pegawai pada saat melaksanakan kerja. Davis dan Newstrom (2002), menyatakan bahwa kepuasan adalah kesesuaian antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan dari pekerjaan. Sementara itu, Rivai dan Mulyadi (2010) mengatakan bahwa kepuasan adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku.

Metode

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada para karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang.

Lokasi

Penelitian ini adalah PT Bank Jatim yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No.26-28 Malang PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (“Bank Jatim”) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta

yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976. Atas dasar peraturan daerah tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni variabel pengembangan karir (X1), dan etos kerja (X2).

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut juga dengan variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2007) variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen, akan tetapi tidak terukur. Di dalam penelitian ini, yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z).

Populasi

Menurut Sekaran (2006) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang sebanyak 270 orang.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2007) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian ini akan mengambil jumlah sampel di PT Bank Jatim

Cabang Malang. yaitu 135 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik proportionate stratified random sampling. Teknik ini digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan pedoman tabel Issac dan Michael. Sesuai dengan tabel Issac dan Michael, penelitian dengan taraf kesalahan 10 % dari populasi sebanyak 270, maka dapat diambil sampel sebanyak 135 sampel.

Data Yang Digunakan

Sugiyono (2014) mengatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang yang berkaitan dengan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.

Metode Analisis Data

Sugiyono (2015) mendefinisikan analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel independen mempengaruhi variabel

dependen secara langsung atau tidak langsung. Dalam analisis jalur terdapat kemungkinan jika variabel dependen lebih dari satu, sehingga terdapat beberapa persamaan. Analisis jalur dapat membantu peneliti untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal dengan menggunakan data kuantitatif. Analisis jalur juga dapat memperkirakan besarnya pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel lain dalam hipotesis kausal (Sandjoyo, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengujian Koefisien Jalur Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien beta sebesar 0,503 menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, dengan thitung sebesar 6,490 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pengembangan Karir semakin baik maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat.

Pengujian Koefisien Jalur Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien beta sebesar 0,295 menunjukkan bahwa pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan thitung sebesar 3,806 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Etos Kerja semakin baik maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat.

Pengujian Koefisien Jalur Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien beta sebesar 0,198 menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, dengan thitung sebesar 2,410 dan probabilitas sebesar 0,017 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pengembangan Karir

berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pengembangan Karir semakin baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Pengujian Koefisien Jalur Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien beta sebesar 0,333 menunjukkan bahwa pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan thitung sebesar 4,429 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. hubungan yang positif menunjukkan jika Etos Kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Pengujian Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien beta sebesar 0,354 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan thitung sebesar 4,414 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. hubungan yang positif menunjukkan jika Kepuasan Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dari distribusi jawaban responden tersebut diatas dapat diperoleh bahwa di dalam PT. Bank Jatim Cabang Malang, perusahaan memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk mengembangkan karir, hal ini terlihat dengan hasil hipotesis yang diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2003:299) mengemukakan bahwa tujuan mendasar dari pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan perlu mengembangkan karir karyawan dengan baik supaya produktivitas dan loyalitas

karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja yang berujung kepada kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Ihcwan prastowo (2015), Widya Pramita (2015), dan Danu Budi Utomo (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari distribusi jawaban responden tersebut diatas dapat diperoleh bahwa di dalam PT. Bank Jatim Cabang Malang, karyawan memandang etos kerja sebagai sesuatu yang harus dimiliki karyawan. Hal ini di dukung oleh nilai Sig. koefisien jalur variabel X2 terhadap Z sebesar $0.003 < \alpha (0.05)$, maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja. Artinya dapat dikatakan bahwa Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Menurut Siagian (Tampubolon, 2007) menyatakan bahwa etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek- praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Artinya bahwa etos kerja karyawan yang ada pada PT. Bank Jatim tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja karyawan PT. Babk jatim di pengaruhi oleh faktor lain selain etos kerja itu sendiri.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Dari distribusi jawaban responden tersebut diatas dapat diperoleh bahwa di dalam PT. Bank Jatim Cabang Malang, karyawan memandang kepuasan kerja ditunjang oleh gaji, kompensasi perusahaan terhadap karyawan sebagai hal pendukung dalam kepuasan kerja, penghargaan terhadap karyawan, sarana dan prasarana dilingkungan kerja, dan rekan kerja. Nilai Sig. koefisien jalur variabel Z terhadap Y sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$, maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Artinya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Menurut Handoko (2005) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para pegawai. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Melihat kondisi di PT. Bank Jatim Cabang Malang dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja para karyawan terlihat signifikan dalam menunjang kinerja karyawan. Hal ini tentu menjadi kabar baik bagi perusahaan, bahwa selama ini para karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dan sangat menunjang kinerja di dalamnya.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut di atas bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja di hasilkan nilai Sig. koefisien jalur variabel X1 terhadap Y sebesar $0.016 < \alpha (0.05)$ maka tolak H₀. Sehingga dapat disimpulkan variable pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja.

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Menurut Bianca, dkk (2016:173) pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Artinya pengembangan karir yang ada pada PT. Bank Jatim tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi factor lain selain pengembangan karir.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut di atas bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja di hasilkan nilai nilai Sig. koefisien jalur variabel pengaruh etos kerja terhadap kinerja sebesar $0.003 < \alpha (0.05)$, maka tolak H₀. Sehingga dapat disimpulkan variable X2 berpengaruh langsung terhadap Y. Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja signifikan, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama,

pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku. Sependapat dengan Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai- nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi mediasi dari pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0.169 yang artinya ini memiliki pengaruh yang signifikan. Dimana kepuasan kerja menjadi jembatan atau mendukung dalam mencapai kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Melihat pendapat dari ahli tersebut bahwa dapat dikatakan pengembangan karir bagi karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang menjadi lebih baik jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja di dalamnya. Hal ini sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Etos kerja secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.117 atau secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung memiliki nilai sig. sebesar 0.047, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung etos kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya pendapat Dewi, dkk (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan. Etos kerja akan menjadi lebih baik bilamana kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi variabel Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan

terhadap Etos Kerja, karena variabel Etos Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam memediasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin baik.

2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Crossman, Alf. Bassem Abou. 2003. Research Note: Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 4, pp: 368-376
- Davis Keith and John W. Newstrom, 2002. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 7, Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. H (2001), *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F (2011), *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*, New York: McGraw Hill/Irwin.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J (2010), *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A (2006), *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2007), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutisna (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar. Diakses dari laman web tanggal 15 Mei 2017 dari: <http://sutisna.com/artikel/artikel-kependidikan/faktor-faktoryangmempengaruhi-prestasi-belajar/>