

PENGARUH SIKAP KERJA, ETIKA DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, TRANSMIGRASI, ENERGI, DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN KARANGANYAR

Yanita Testia Prasanti¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email : yanitatestiap@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that influence decisions related to employee performance through the influence of work attitudes, ethics and career planning at the Cooperatives, Small Businesses, Transmigration, Energy and Mineral Resources Office of Karanganyar Regency. This study is a quantitative study and uses primary data. The population of this study were employees at the Cooperatives, Small Businesses, Transmigration, Energy and Mineral Resources Office of Karanganyar Regency totaling 52 people. The number of respondents used was all employees totaling 52 respondents with data collection techniques using questionnaires in the form of questionnaires distributed to respondents. The data analysis technique for this study is descriptive analysis and multiple regression analysis using SPSS version 2.5, the results of this study indicate that the variables of work attitude, work ethics and career planning have a positive and significant effect on performance.

Keywords: work attitude, work ethics, career planning, and performance

PENDAHULUAN

Salah satu Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Perda Nomor 5 Tahun 2022 adalah Dinas Koperasi Usaha Kecil Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral. Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 50 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar mengatur lebih lanjut tentang Dinas Koperasi Usaha Kecil Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 33 UUD 1945, ditujukan untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dalam bidang ekonomi melalui tiga prinsip dasar ekonomi kerakyatan yaitu: perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan, cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara, bumi, air dan segala kekayaan yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat, sehingga dalam pembangunan Koperasi dan UKM dilaksanakan melalui pendekatan keberpihakan (*affirmative*) dan pendekatan pengembangan kemandirian.

Kehadiran 1.221 Koperasi dan 29.470 UMKM pada tahun 2023 di Kabupaten Karanganyar, telah mampu menyerap banyak tenaga kerja, dan menjadi dominasi kegiatan perekonomian masyarakat karena pelaku Koperasi dan UMKM menyebar hingga ke pelosok pedesaan. Sebagian besar berorientasi pasar dalam negeri, antara lain produk makanan ringan, barang-barang kerajinan, konveksi, sulaman, perbengkelan. Sebagiannya ikut berperan aktif untuk memajukan pariwisata. Namun kontribusi Koperasi dan UKM seakan akan belum memberikan sumbangan yang berarti, karena gerakan Koperasi dan UKM jarang dipublikasikan. Kedepannya peningkatan daya saing Koperasi dan UKM mampu tumbuh

menjadi usaha yang berkelanjutan dengan skala yang lebih besar melalui langkah strategi yaitu: peningkatan kualitas SDM, peningkatan akses pembiayaan dan perluasan skema pembiayaan, peningkatan nilai tambah produk dan jangkauan pemasaran, penguatan kelembagaan, peningkatan kemudahan, kepastian dan perlindungan usaha.

Sikap atau *attitude* sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik, artinya sikap memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi. Sikap kerja memiliki daya tarik ganda bagi manajer/pimpinan di satu sisi, sikap kerja merepresentasikan hasil penting yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya, kinerja yang rendah mungkin gejala nilai pegawai untuk keluar.

Notoadmodjo (2012) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Kaswan (2017) menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak, akibatnya sikap kerjanya mungkin berubah.

Bertens (2011), etika adalah nilai-nilai atau norma-norma (moral) yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok untuk mengatur tingkah lakunya. Magnis & Suseno (2002), Etika atau moral adalah aturan mengenai sikap perilaku dan tindakan manusia yang hidup bermasyarakat. Etika ini juga bisa sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara yang baik dari yang buruk. Masyarakat kita tidak hidup sendiri sehingga harus ada aturan yang dilaksanakan setiap orang agar kehidupan bermasyarakat berjalan dengan aman, nikmat, dan harmonis. Tanpa aturan ini, kehidupan bisa seperti neraka, atau seperti di rimba yang kuat akan menang dan yang lemah akan tertindas, maka harus meningkatkan aspek etikanya dan penegakan kode etik profesi dalam kurikulum dan dalam menjalankan profesinya.

Perencanaan karir adalah proses melalui masa, seseorang memilih sasaran karir (posisi diwaktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir). Perencanaan karir penting bagi seorang pegawai karena karir bukan sekedar nasib, tapi merupakan bagian suatu rencana yang cermat, karir membutuhkan persiapan seperti pengalaman, pendidikan, sikap atasan dan lain-lain, pegawai harus selalu siap terhadap berbagai kesempatan karir (Minto, 2013). Perencanaan karir termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja, dengan tujuan untuk memelihara tenaga kerja dengan cara mengembangkannya sesuai dengan bakat dan kemampuannya agar bisa bekerja dengan baik dan optimal.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2012). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu Rivai (2013). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau organisasi, dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati Prawirosentono (2008).

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah etika berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah sikap kerja, etika, dan perencanaan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi tambahan bagi siapapun yang mengambil bidang pada manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dan media untuk menambah pengetahuan, informasi dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai permasalahan rotasi pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya terutama bagi penelitian di bidang sumber daya

manusia.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, pertimbangan, dan gambaran kepada manajemen dan pimpinan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar mengenai sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Bernardin & Russell (2012), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau organisasi. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Sikap Kerja

Notoadmodjo (2012) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi. Sapran (2015) terdapat 5 indikator sikap kerja, yaitu: kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman kerja, kesempatan untuk maju, dan keamanan.

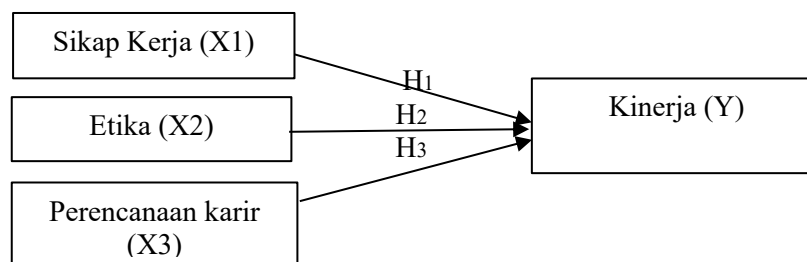
Etika

Bertens (2011), etika adalah nilai-nilai atau norma-normal (moral) yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok untuk mengatur tingkah lakunya. Sedangkan Kidder (2009), etika sebagai prinsip moral yang menuntun seseorang untuk membedakan benar dan salah, terutama ketika menghadapi dilema etis dan situasi di mana dua nilai sama-sama benar tetapi saling bertentangan. Magnis & Suseno (2002), Etika atau moral adalah aturan mengenai sikap perilaku dan tindakan manusia yang hidup bermasyarakat. Etika ini juga bisa sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara yang baik dari yang buruk. Masyarakat kita tidak hidup sendiri sehingga harus ada aturan yang dilaksanakan setiap orang agar kehidupan bermasyarakat berjalan dengan aman, nikmat, dan harmonis.

Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses melalui masa, seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan dan membentuk karir). Perencanaan karir penting bagi seorang pegawai karena karir bukan sekedar nasib, tapi merupakan bagian suatu rencana yang cermat, karir membutuhkan persiapan seperti pengalaman, pendidikan, sikap atasan dan lain-lain, pegawai harus selalu siap terhadap berbagai kesempatan karir, Minto (2013). Perencanaan karir termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja, dengan tujuan untuk memelihara tenaga kerja dengan cara mengembangkannya sesuai dengan bakat dan kemampuannya agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal. Simamora (2011) mengemukakan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Proses perencanaan karir, setiap individu akan memperoleh pengetahuan tentang potensi yang ada pada diri setiap individu yang meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik yang digunakan sebagai dasar dalam pemilihan karir yang kemudian dilanjutkan dengan menentukan tahapan untuk bisa mencapai karir yang sudah dipilih.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja

Notoadmodjo (2012), sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Kaswan (2017), menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu, sehingga sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Etika terhadap Kinerja

Salam (2002), menyatakan bahwa etika itu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan manusia. Perkembangan pengertian etika tidak lepas dari substansinya bahwa etika adalah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dinilai baik dan mana yang jahat. Bertens (2011), etika adalah nilai-nilai atau norma-normal (moral) yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok untuk mengatur tingkah lakunya. Hal ini didukung oleh temuan Ningsih, dkk (2021), menyatakan bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga terdapat pengaruh Etika terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja

Perencanaan karir adalah proses melalui masa, seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir). Perencanaan karir penting bagi seorang pegawai karena karir bukan sekedar nasib, tapi merupakan bagian suatu rencana yang cermat, karir membutuhkan persiapan seperti pengalaman, pendidikan, sikap atasan dan lain-lain, pegawai harus selalu siap terhadap berbagai kesempatan karir (Minto, 2013). Selain itu pegawai diharapkan mampu mengelola diri dalam meningkatkan karier sehingga meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, dkk (2018), menyatakan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga terdapat pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Sikap Kerja, Etika dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja

Kaswan (2017), mengatakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (sikap kerja, bakat, minat dan faktor pribadi), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika, kehadiran dan rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan karir, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja). Hal ini didukung oleh temuan Puteri (2022), menyatakan bahwa sikap kerja, etika, dan perencanaan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara Sikap Kerja, Etika dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 52 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 52 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sensus. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah Sikap Kerja, Etika dan Perencanaan Karir. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan software SPSS versi 21.

Definisi Operasional Variabel

Sikap Kerja (X1)

Kaswan (2017), menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sapran (2015), sikap kerja terdapat 5 indikator, yaitu:

1. Kondisi kerja,
2. Pengawasan atasan,
3. Kerja sama dari teman kerja,
4. Kesempatan untuk maju,
5. Keamanan.

Etika (X2)

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara

bekerja yang dimiliki seseorang, etika cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Asifudin (2018), mengemukakan indikator etika kerja, yaitu:

1. Bertanggung jawab,
2. Kerja positif,
3. Disiplin kerja,
4. Tekun,
5. Pendidikan.

Perencanaan Karir (X3)

Minto (2013), perencanaan karier dapat didefinisikan sebagai proses dalam memilih sasaran karier atau posisi di masa mendatang dan jalur kariernya dalam pekerjaan yang secara berurutan membentuk karier seseorang. Winkel & Hastuti (2006), mengemukakan indikator yang memengaruhi perencanaan karier individu, sebagai berikut:

1. Pendidikan formal,
2. Pengalaman kerja,
3. Sikap atasan,
4. Prestasi kerja,
5. Bobot pekerjaan,
6. Lowongan jabatan dan,
7. Produktivitas kerja.

Kinerja (Y)

Rivai (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Mathis & Jackson (2011), mengatakan bahwa ada tiga indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan,
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, dan
3. Dukungan organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sikap Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Kerja

No.Item	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,590	0, 226	Valid
X1.2	0,690	0, 226	Valid
X1.3	0,498	0, 226	Valid
X1.4	0,426	0, 226	Valid
X1.5	0,332	0, 226	Valid
X1.6	0,465	0, 226	Valid
X1.7	0,332	0, 226	Valid
X1.8	0,590	0, 226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Sikap kerja

(X₁) dinyatakan valid.

Etika (X₂)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etika

No.Item	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,489	0,226	Valid
X2.2	0,523	0,226	Valid
X2.3	0,476	0,226	Valid
X2.4	0,604	0,226	Valid
X2.5	0,643	0,226	Valid
X2.6	0,688	0,226	Valid
X2.7	0,632	0,226	Valid
X2.8	0,301	0,226	Valid
X2.9	0,601	0,226	Valid
X2.10	0,457	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel etika (X₂) dinyatakan valid.

Perencanaan Karir (X₃)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan Karir

No.Item	rhitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0,545	0,226	Valid
X3.2	0,173	0, 226	Valid
X3.3	0,202	0, 226	Valid
X3.4	0,341	0, 226	Valid
X3.5	0,575	0, 226	Valid
X3.6	0,761	0, 226	Valid
X3.7	0,627	0, 226	Valid
X3.8	0,745	0, 226	Valid
X3.9	0,561	0, 226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X₃ dinyatakan valid.

Kinerja (Y)

Tabel 4, menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa, korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kuesioner dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dari taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian kinerja pegawai adalah valid digunakan

sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Y 1	0,743	0,226	Valid
Y 2	0,646	0,226	Valid
Y 3	0,647	0,226	Valid
Y 4	0,703	0,226	Valid
Y 5	0,705	0,226	Valid
Y 6	0,810	0,226	Valid
Y 7	0,854	0, 226	Valid
Y 8	0,643	0, 226	Valid
Y 9	0,693	0, 226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berhubungan dengan kredibilitas suatu indikator. Hasil uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* > dari nilai signifikansi (*cut off*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,6. Hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut off</i>	Keterangan
X1	0,731	0,6	Reliabel
X2	0,663	0,6	Reliabel
X3	0,625	0,6	Reliabel
Y	0,652	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel > dari nilai *Cut off* (0,6) sehingga seluruh instrumen pengujian variabel Sikap kerja (X1), Etika kerja (X2), Perencanaan Karir (X3), dan Kinerja (Y) layak untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan variabel independen yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen. Hasil dari uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Uji t			t _{tabel}
	Koefisien	T	Sig.	
(Constanta)	2,483	0,395	.694	
X1	0,390	3,002	.004	1,996
X2	0,323	3,476	.001	1,996
X3	0,282	2,424	.018	1,996

Sumber: Data Primer yang sudah diolah, 2025

Persamaan regresi berdasarkan hasil perhitungan, sebagai berikut:

$$Y = 2,483 + 0,390X_1 + 0,323X_2 + 0,282X_3 + e$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta dalam persamaan regresi adalah 2,483 yang berarti variabel kinerja akan bernilai 2,483 bila nilai variabel sikap kerja, etika dan perencanaan karir adalah nol.
2. Koefisien variabel sikap kerja (X_1) adalah 0,390 yang artinya setiap peningkatan nilai sikap kerja sebesar 1 kenaikan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,390. Dapat diartikan bahwa apabila sikap kerja yang dilakukan semakin baik maka kinerja juga akan meningkat.
3. Koefisien variabel etika (X_2) adalah 0,323 yang artinya setiap peningkatan nilai kinerja sebesar 1 kenaikan, maka nilai etika akan meningkat sebesar 0,323. Dapat diartikan bahwa semakin baik etika yang di terima maka kinerja juga akan meningkat.
4. Koefisien variabel perencanaan karir (X_3) adalah 0,282 yang artinya setiap peningkatan nilai perencanaan karir sebesar 1 kenaikan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,237 dapat diartikan semakin meningkatnya perencanaan karir maka kinerja juga akan meningkat.

Uji F

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari sikap kerja, etika dan perencanaan karir secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan batasan nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Sig.
10,824	2,74	0,000

Sumber: Data Primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 10,824 dengan nilai sig. 0,000. Selain itu, juga dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 10,824 > F_{tabel} 2,74$ sehingga variabel sikap kerja, etika dan perencanaan karir secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan untuk nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 terbukti kebenarannya.

Uji t

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh setiap variabel

independen (X) yaitu sikap kerja, etika dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan batasan nilai signifikansi 0,05. Uji t dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} dengan nilai t_{table} atau melihat nilai signifikansinya. Apabila $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{table}$ dan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data untuk uji t dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 8, adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t			
Variabel	t_{hitung}	t_{table}	Sig.
Sikap Kerja	3,002	1,996	.004
Etika	3,476	1,996	.001
Perencanaan Karir	2,424	1,996	.018

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Variabel sikap kerja memiliki $t_{hitung} 3,002 > t_{table} 1,996$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$ sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel etika memiliki $t_{hitung} 3,476 > t_{table} 1,996$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel perencanaan karir memiliki $t_{hitung} 2,424 > t_{table} 1,996$ dan nilai sig $0,018 < 0,05$ sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yang diujikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil pengolahan data untuk uji R^2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji R^2				
Model	R	R Square	Adjusted R	
Std. Error of the Estimate				Square
1	.574a	.330	.299	2.874

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,574 yang berarti hubungan antara variabel sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap variabel kinerja adalah sebesar 57,4%. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *adjusted* R sebesar 0.299 atau 29,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 29,9% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan melalui variabel sikap kerja (X1), etika (X2) dan perencanaan karir (X3), sedangkan sisanya 70,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, stress kerja, kompensasi, beban kerja, gaji dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu memberikan pengaruh baik kepada hasil kerja pegawai, karena adanya sikap kerja pegawai yang baik terhadap organisasi, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati dkk, 2022) yang menyatakan bahwa apabila sikap kerja pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sikap kerja yang tidak efektif mengakibatkan munculnya ketidakpuasan dari para karyawan yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Namun, sikap kerja dapat membawa pengaruh positif apabila dilakukan dengan efektif, Nasution, S. L. (2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Etika kerja yang baik membuat kinerja pegawai juga baik. Begitu pula sebaliknya, ketika mendapatkan kondisi etika kerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai karena etika merupakan karakter manusia yang berkaitan dengan kewajiban moral seperti: kejujuran, keadilan, tanggung jawab, rasa hormat, kasih sayang, dan sebagainya. Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar, para pegawainya sudah memiliki etika kerja yang baik dengan menjalin hubungan antar pegawai, pimpinan, dan masyarakat dengan membawa nilai-nilai etika dalam pekerjaan ke lingkungan kerjanya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2021), menyatakan bahwa etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Salah satu unsur penting dalam sumber daya manusia adalah perencanaan karier, jika pegawai ingin meningkatkan kariernya maka pegawai diharapkan mampu mengevaluasi diri dimana pegawai mampu mengidentifikasi apa saja sebagai kekurangannya sehingga segera diperbaiki dan juga apa saja keunggulannya sehingga mampu ditingkatkan lagi, hal ini akan menjadi nilai tersendiri bagi pegawai. Selain itu pegawai diharapkan mampu mengelola diri dalam meningkatkan karier sehingga meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, dkk (2018), menyatakan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel sikap kerja, etika dan perencanaan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kesimpulan dari analisa ini adalah pelaksanaan perencanaan karir dengan sikap kerja yang berbeda dan etika kerja yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Puteri (2022), menyatakan bahwa sikap kerja, etika dan perencanaan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.
2. Etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.
3. Perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.
4. Sikap kerja, etika dan perencanaan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar.

Saran

1. Bagi Instansi
Instansi diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengawasi perencanaan karir sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel atau menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat memberikan hasil yang komprehensif terkait dengan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan. (2018). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2012). *Human Resource Management: An Experiential Approach (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Bertens, K. (2011). *Etika*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Peak Performance*. Bandung: Alfabeta.
- Kidder, R. M. (2009). *How good people make tough choices: Resolving the dilemmas of ethical living*. New York: Harper Collins.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Pertama.
- Mulyadi, dkk. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal K I N E R J A*. Vol. 15 (1), 29-37.
- Magnis & Suseno, F. (2002). *Etika dasar: Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*. Yogyakarta: Kanisius.
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. *Jurnal Informatika*, 7(1), 23–31.
- Ningsih, dkk. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*. hal. 39-48.
- Notoatmodjo S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Puteri, Anisa (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Sikap Kerja, Etika, dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Other thesis, Fakultas Sosial Sains: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Rahmawati, dkk. (2022). Pengaruh Sikap Kerja dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Vol. 4 (3), 99-109.
- Rahmawati, E. & Yuddy, G. (2025). Pengaruh Sikap Kerja, Manajemen Waktu dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sustainable Human Resource sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 6 (2), 1618-1633.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salam, B. (2002). *Etika Sosial: Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sapran, R. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT Pupuk Sriwijaya*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syamsir, T. (2014). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winkel, W. & S. H. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.