

ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI KANTOR WALI KOTA BANDA ACEH

Darmansyah D¹, Muhammad Adam², Mahdani³

¹⁾ Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Abstract: *Banda Aceh Mayor Office is a local government service provider to all people of Banda Aceh City. Banda Aceh Mayor Office commits to improve the management of public services, including by improving the work ethic of employees so as to increase the capacity of employees and affect career development. The purpose of this study is to determine the effect of teamwork, work environment, and leadership style on work ethic and its impact on career development of Banda Aceh Mayor Office. Sample size in this study was 137 employees. Questionnaires were used to collect data. The data was then analyzed using SEM with the help of AMOS 22.0 program. The results show that teamwork, work environment, and leadership style have significant effect on work ethic and career development of Banda Aceh Mayor Office. Other results show that teamwork, work environment, and leadership style have a significant effect on career development of Banda Aceh Mayor Office through work ethic.*

Keywords: *teamwork, work environment, leadership style, work ethic, career development.*

Abstrak: Kantor Walikota Banda Aceh merupakan penyelenggara layanan pemerintah daerah kepada seluruh masyarakat Kota Banda Aceh. Kantor Walikota Banda Aceh berkomitmen untuk meningkatkan manajemen pelayanan publik, termasuk dengan memperbaiki etos kerja para pegawai sehingga bisa meningkatkan kapasitas pegawai dan berpengaruh pada pengembangan karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 137 pegawai. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM dengan bantuan program AMOS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dan pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Hasil lain menunjukkan bahwa kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja.

Kata Kunci: *kerjasama tim, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja, pengembangan karir.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Kantor Walikota Banda Aceh yang menjadi lokasi penelitian ini merupakan penyelenggara layanan pemerintah daerah kepada seluruh masyarakat Kota Banda Aceh. Hingga akhir tahun 2000an, Kota Banda Aceh sangat jarang menerima penghargaan atau pengakuan tingkat nasional. Namun, antara tahun 2009 dan 2016, kota ini telah mendapatkan

pengakuan dengan diberikannya sejumlah penghargaan. Pemerintah Kota telah menerima penilaian audit wajar tanpa pengecualian selama tujuh kali berturut-turut sejak 2008.

Capaian kinerja Pemerintah Kota Banda Aceh, khususnya yang terkait dengan pencapaian misi Pemerintah Kota masih belum optimal. Banyak upaya-upaya yang telah dilakukan kantor walikota Banda Aceh untuk meningkatkan manajemen pelayanan publiknya termasuk dengan memperbaiki etos kerja para pegawai sehingga bisa meningkatkan kapasitas pegawai dan berpengaruh pada pengembangan karirnya.

Pengembangan karir ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Fenomena tentang pengembangan karier di Kantor Walikota Banda Aceh adalah masih rendahnya proses pengembangan karier pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas Kantor Walikota Banda Aceh dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan pegawai merupakan keharusan mutlak.

Pengembangan karier di Kantor Walikota Banda Aceh juga sangat dipengaruhi oleh etos kerja dari pegawainya. Pegawai Kantor Walikota Banda Aceh kurang memiliki etos kerja.

Fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Banda Aceh adalah masih rendahnya etos kerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan etos kerja ini, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap rakyat kita. Ada beberapa faktor yang peneliti amati yang berpengaruh terhadap etos kerja yang masih rendah pada pegawai Kantor Walikota Banda Aceh yaitu kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Banda Aceh adalah masih rendahnya kerjasama tim pegawainya. Sehingga menyebabkan etos kerja yang rendah dan pengembangan karier pegawainya juga menjadi rendah. Peningkatan kerjasama tim harus segera dilakukan untuk memperbaiki etos kerja dan pengembangan karier pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap etos kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat bekerja. Indikator-indikator

lingkungan kerja meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan. Fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Banda Aceh adalah kurang nyamannya lingkungan kerja pegawai yang mengakibatkan rendahnya etos kerja pegawai.

Selain kerjasama tim dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi etos kerja pegawai di Kantor Walikota Banda Aceh adalah gaya kepemimpinan. Sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai juga akan berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja, karena pegawai mempunyai kecerdasan dalam menyelesaikan setiap tugasnya, pegawai mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam perusahaan serta dapat memotivasi rekan kerjanya. Fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Banda Aceh adalah gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga mempengaruhi etos kerja pegawainya.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah faktor gaya kepemimpinan yang menjadi penyebab salah satu faktor naik turunnya etos kerja pegawai. Fenomena lainnya yaitu karena lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga berpengaruh juga terhadap etos kerja pegawai. Fenomena berkenaan dengan kerjasama tim adalah adanya kerjasama yang kurang bagus antar bidang, sehingga mengurangi etos kerja mereka dalam memberikan pelayanan masyarakat. Ketiga faktor tersebut selain memberikan pengaruh terhadap etos kerja pegawai, juga

memberikan dampak terhadap pengembangan karier pegawai Kantor Walikota Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan **“Etos kerja dan Pengembangan Karier Pegawai Kantor WaliKota Banda Aceh”**.

Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kerjasama tim, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan karir pada Kantor Walikota Banda Aceh sudah baik
2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerjapegawai Kantor Walikota Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh.
5. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh.

7. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh.
8. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap pengembangan karier pegawai Kantor Walikota Banda Aceh.
9. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja
10. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) menurut Mondy (2008) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan.

Menurut Rivai Veitzhal (2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karir menurut Flippo (2010) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun

masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011) etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Harsono dan Santoso (2016) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. etoskerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik.

Kerjasama Tim

Sopiah (2013) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi

positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Selain itu, Robbins (2011) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim sangat jelas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sukantodan Indriyo (2012) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suaragaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Basuki dan Susilowati(2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Gaya Kepemimpinan

Robbins (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2012) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yukl (2011) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian yang telah digambarkan sebelumnya, dapat ditetapkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H1 : Kerjasama tim, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja dan

pengembangan karir pegawai Kantor
Walikota Banda Aceh sudah baik

H2 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap
etos kerjapegawai Kantor Walikota
Banda Aceh.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh
terhadap etos kerjapegawai Kantor
Walikota Banda Aceh.

H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh
terhadap etos kerjapegawai Kantor
Walikota Banda Aceh.

H5 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap
pengembangan karir Kantor
Walikota Banda Aceh.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh
terhadap pengembangan karir
Kantor Walikota Banda Aceh.

H7 : Gaya kepemimpinan berpengaruh
terhadap pengembangan karir
Kantor Walikota Banda Aceh.

H8 : Etos kerja berpengaruh terhadap
pengembangan karir pegawai
Kantor Walikota Banda Aceh.

H9 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap
pengembangan karir Kantor
Walikota Banda Aceh melalui etos
kerja.

H10 : Lingkungan kerja berpengaruh
terhadap pengembangan karir
Kantor Walikota Banda Aceh
melalui etos kerja.

H11 : Gaya kepemimpinan berpengaruh
terhadap pengembangan karir Kantor
Walikota Banda Aceh melalui etos kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Kantor Walikota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan dampaknya pada pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh.

Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sensus* dengan mengikutsertakan seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan Kantor Walikota Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 137 responden.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software statistik AMOS 22.0 dalam model dan pengkajian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berikutakan dijelaskan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel

Tabel 1
Hasil Analisa Deskriptif

Indikator	Rata-rata Jawaban
Kerjasama Tim	3,77
Lingkungan Kerja	3,67
Gaya Kepemimpinan	3,81
Etos Kerja	3,78
Pengembangan Karir	3,71

Sumber: Data primer, 2017 (diolah)

a. Kerjasama Tim (X1)

Variabel kerjasama tim memiliki nilai rata-rata jawaban responden 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim pada Kantor Walikota Banda Aceh dalam kategori baik.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh dalam kategori baik.

c. Gaya Kepemimpinan (X3)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata jawaban responden 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Walikota Banda Aceh dalam kategori baik.

d. Etos Kerja (Y)

Variabel etos kerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden 3,78. Hal ini

menunjukkan bahwa etos kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh dalam kategori baik.

e. Pengembangan Karir (Z)

Variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata jawaban responden 3,71.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada Kantor Walikota Banda Aceh dalam kategori baik.

2. Pengujian Hipotesis

Setelah secara overall sebuah struktural model dapat dianggap fit, proses selanjutnya adalah melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil estimasi model penelitian.

Berikut ini adalah tabel hasil estimasi model penelitian:

Tabel 2
Hasil Estimasi Model

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Etos Kerja	<-- Kerjasama Tim	.478	.143	3.353	***	par 4
Etos Kerja	<-- Lingkungan Kerja	.146	.091	1.997	***	par 5
Etos Kerja	<-- Gaya Kepemimpinan	.162	.115	2.406	.006	par 8
Pengembangan Karir	<-- Lingkungan Kerja	.473	.186	2.543	.011	par 6
Pengembangan Karir	<-- Kerjasama Tim	.345	.369	2.937	***	par_7
Pengembangan Karir	<-- Gaya Kepemimpinan	.146	.233	2.627	***	par 9
Pengembangan Karir	<-- Etos Kerja	.232	.557	2.417	***	par 10

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil estimasi di atas, dapat disimpulkan jawaban hipotesis H2 – H8 yaitu sebagai berikut:

- H2 → Kerjasama tim berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena

- nilai probabilitas kurang dari 0,05 (***) < 0,05) dan nilai CR sebesar 3,353 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,478 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kerjasama tim meningkat maka etos kerja juga meningkat.
2. H3 → Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 (***) < 0,05) dan nilai CR sebesar 1,997 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,146 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika lingkungan kerja meningkat maka etos kerja juga meningkat.
 3. H4 → Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena nilai Probabilitas kurang dari 0,05 yaitu 0,006 dan nilai CR sebesar 2,406 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,162 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika gaya kepemimpinan meningkat maka etos kerja juga meningkat.
 4. H5 → Kerjasama tim berpengaruh terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 (***) < 0,05) dan nilai CR sebesar 2,937 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,345 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kerjasama tim meningkat maka pengembangan karier juga meningkat.
 5. H6 → Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 yaitu 0,011 dan nilai CR sebesar 2,543 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,473 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika lingkungan kerja meningkat maka pengembangan karier juga meningkat.
 6. H7 → Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 (***) < 0,05) dan nilai CR sebesar 2,627 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,146 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika gaya kepemimpinan meningkat maka pengembangan karier juga meningkat.
 7. H8 → Etos kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 (***) < 0,05) dan nilai CR sebesar 2,417 (CR > 1,96). Nilai estimate positif sebesar 0,232 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika etos kerja meningkat maka pengembangan karier juga meningkat.

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dan variabel intervening dapat dilihat dari adjusted R *square*-nya.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen.

Dapat diketahui bahwa variabel etos kerja dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Nilai R square variabel etos kerja adalah 0,846 yang berarti besar kontribusi variabel gaya kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja adalah sebesar 84,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Variabel pengembangan karir dipengaruhi oleh variabel etos kerja, kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Nilai R square variabel pengembangan karir adalah 0,899 yang berarti besar kontribusi variabel etos kerja, kerjasama tim, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir adalah sebesar 89,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Hasil koefisien analisis jalur dapat dilihat pada output *Standardized Direct Effects*, *Standardized Indirect Effects*, dan *Standardized Total Effects*.

Path Analysis Persamaan 1:

$$Y = \rho_{x1y}.X1 + \rho_{x2y}.X2 + \rho_{x3y}.X3 + \epsilon_1$$
$$= 0,511X1 + 0,241X2 + 0,250X3$$

Path Analysis Persamaan 2:

$$Z1 = \rho_{x1z}.X1 + \rho_{x2z}.X2 + \rho_{x3z}.X3 + \rho_{yz}.Y + \epsilon_2$$

$$= 0,193X1 + 0,408X2 + 0,118X3 + 0,121Y$$

Keterangan:

X1 = kerjasama tim

X2 = lingkungan kerja

X3 = gaya kepemimpinan

Y = etos kerja

Z1 = pengembangan karir

ϵ = eror (nilai 0)

Berdasarkan analisis jalur di atas dapat disimpulkan:

1. H9 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap pengembangan karir Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Koefisien regresi pengaruh langsung kerjasama tim terhadap pengembangan karir sebesar 0,193, koefisien regresi pengaruh tidak langsung kerjasama tim terhadap pengembangan karir melalui etos kerja sebesar 0,211, dan total pengaruhnya sebesar 0,452. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kerjasama tim terhadap pengembangan karir melalui etos kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kerjasama tim terhadap pengembangan karir.

2. H10: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Koefisien regresi pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap pengembangan karir sebesar 0,408, koefisien regresi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap pengembangan karir melalui etos kerja sebesar 0,214, dan total pengaruhnya sebesar 0,622. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap pengembangan karir melalui etos kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap pengembangan karir.
3. H11 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karier Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Koefisien regresi pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir sebesar 0,118, koefisien regresi pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui etos kerja sebesar 0,324, dan total pengaruhnya sebesar 0,442. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui etos kerja lebih besar daripada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir.

Untuk mengetahui apakah pengaruh tidak langsung antar variabel signifikan atau tidak, maka dilakukan uji Sobel. Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel mediasi. Untuk mendapatkan nilai Sobel maka digunakan aplikasi Calculator Sobel test. Hasil dari uji sobel yaitu:

- Pengaruh tidak langsung kerjasama tim terhadap pengembangan karir melalui etos kerja adalah signifikan karena nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap pengembangan karir.
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap pengembangan karir melalui etos kerja adalah signifikan karena nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir.

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui etos kerja adalah signifikan karena nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada Bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan karir pada Kantor Walikota Banda Aceh sudah baik .
2. Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif artinya jika kerjasama tim meningkat maka etos kerja juga meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif artinya jika lingkungan kerja meningkat maka etos kerja juga meningkat.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka etos kerja juga meningkat.
5. Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif artinya jika kerjasama tim meningkat maka pengembangan karir juga meningkat.
6. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif artinya jika lingkungan kerja meningkat maka pengembangan karir juga meningkat.
7. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka pengembangan karir juga meningkat.
8. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif, yaitu jika etos kerja meningkat maka pengembangan karir juga meningkat.
9. Kerjasama tim berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap pengembangan karir.

10. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir.
11. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir.

Saran

Peningkatan pengembangan karir pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh dipengaruhi oleh kerjasama tim, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan etos kerja. Untuk mencapai kualitas pengembangan karir yang baik, maka keempat faktor tersebut juga harus ditingkatkan. Kelima variabel yang digunakan mempunyai nilai rata-rata jawaban responden dibawah 4, yang mengindikasikan bahwa pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh kurang setuju dengan pernyataan-pernyataan yang digunakan sebagai indikator pada penelitian ini. Sehingga hasil dari penelitian ini bisa menjadi umpan balik dan masukan baik bagi Walikota dalam upaya untuk

peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Titah Mustika., Alsabji, Taher., dan Raharjo, Kusdi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2): 1-6.
- Almansour, Yaser Mansour, 2012. *The Relationship between Leadership Styles and Motivation of Managers Coceptual Framework*. Journal of Arts, Science & Commerce. E-ISSN 2229-4686. ISSN 2231-4172
- Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (19)153 – 169
- Basuki dan Indah Susilowati. 2015. Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI* (1) 31-47
- Boyatzis, R. E. 2013. *The Competent Manager. A Model for Effective Performance*. Jhon Wiley & Sons. USA.
- Cooper, Donald. R dan Schindler, Pamela. S. 2016. *Metode Riset Bisnis Volume 1 Edisi 9*. PT. Media Global Edukasi. Jakarta.
- Davis, Keith. Jhon W. Newstrom. 2013. *Organizational Behavior*. Jakarta : Erlangga
- Deborah J. Barrett. 2014. *Leadership Communication: A Communication Approach for Senior-Level Managers*. Rice University Press. Texas.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Durga Devi Pradeep dan N.R.V. Prabhu. 2012. *The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance*. 2011 International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG 2011. IPCSIT

- vol.20 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore
- Ekayadi, Septyaningsih. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rimbajitiraya Citrakarya. Tesis. Universitas Gunadarma
- Flippo, Edwin. 2010. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2016. *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2014. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi Menggunakan Amos 22.0 Update Bayesian SEM* Cetakan VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E. 2010. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (Seventh Edition)*. USA : Pearson Prentice Hall.
- Harsono, J dan Santoso, S. 2016. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora* (2) 115-125
- Irawan. 2003. Pendekatan Mutu dan Kepuasan Pelanggan dalam Pelayanan Kesehatan, Program Pasca Sarjana UNHAS
- Javidan, Mansour. Waldman, David A. 2013. Exploring charismatic leadership in the public sector: Measurement and consequences. *Public Administration Review*; ProQuest Research Library (2) 229-242.
- Karina. 2013. Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting Pt Morichindo Fashion Ungaran. Tesis. Universitas Muhammadiyah Medan.
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behaviour : Eleven Edition*. Singapore : McGraw-Hil, Inc.
- Maxwell, John, C. 2012. *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam Diri Anda*. Penerjemah: Lyndon Saputra. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Mehrab Jalilizadeh, Homayun Abbasi, Sardar Mohammadi. 2013. The Relationship Between Principal Leadership Styles with Performance of Physical Education Teachers in Secondary Schools in Western Provinces of Iran. *Asian Journal of Management Sciences & Education* (2) 4-16
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ni Made Chandra. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. Tesis. Universitas Muhammadiyah Medan.
- Nise. 2012. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tesis. Universitas Padjajaran.
- Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya. 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* (4) 3-15
- Osabiya Babatunde. 2015. The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research* (5) 15-26
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Sthepen P. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid V. Jakarta: PT. Indeks, Terjemahan Tim Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis serta Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wendy Hirsh. 2012. Career development in employing organisations: practices and challenges from a UK perspective. Institute for Employment Studies, Brighton, UK and National Institute for Careers Education and Counselling, Cambridge, UK
- West, Michael. 2012. Kerja Sama yang Efektif, Cetakan Kelima, Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Yukl, Gary. 2011. Leadership in Organization. New Jersey : Prentice-Hall, In