

# Pengaruh *Self Efficacy*, Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur

Surya Ningsih<sup>1\*</sup>, Mukmin Suryatni<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

## Article Info

Received: January 29, 2025

Revised: March 29, 2025

Accepted: April 29, 2025

Published: April 30, 2025

Corresponding Author:

Surya Ningsih

[suryaningsih260302@gmail.com](mailto:suryaningsih260302@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v6i1.934](https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.934)

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** This study aims to determine the effect of self efficacy (X1), work ethic (X2) and career development (X3) on organizational commitment (Y) of employees at the East Lombok Regency Regional Revenue Agency. The type of research used is causal associative research. Tests were conducted on 76 employees of the Regional Revenue Agency of East Lombok Regency. The data collection method uses the census method. In conducting data analysis, multiple linear regression analysis was used with the SPSS version 30 program application tool: (1) Self efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment, (2) Work ethic has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) Career development has a positive and significant effect on organizational commitment. So it is concluded that the higher the self efficacy, the higher the organizational commitment, on the contrary, if the self efficacy is low, the lower the organizational commitment. The higher the work ethic, the higher the organizational commitment, otherwise if the work ethic is low, the lower the organizational commitment. The more appropriate career development, the higher organizational commitment will be, on the contrary, if career development is not appropriate, organizational commitment will be lower.

**Keywords:** Self Efficacy, Work Ethic, Career Development, Organizational Commitment.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari self efficacy (X1), etos kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap komitmen organisasional (Y) pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Pengujian dilakukan pada 76 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus. Dalam melakukan analisis data digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi program SPSS versi 30. Hasil yang diperoleh adalah: (1) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi self efficacy, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi, sebaliknya jika self efficacy rendah, maka komitmen organisasional akan semakin rendah. Semakin tinggi etos kerja, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi, sebaliknya jika etos kerja rendah, maka komitmen organisasional akan semakin rendah. Semakin sesuai pengembangan karir, maka komitmen

## How to Cite:

Ningsih, S., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 125-129. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.934>

organisasional akan semakin tinggi, sebaliknya jika pengembangan karir tidak sesuai, maka komitmen organisasional akan semakin rendah.

**Kata Kunci:** Self Efficacy, Etos Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional.

## Pendahuluan

Ditengah pesatnya perkembangan suatu perusahaan saat ini tidak terlepas dari komitmen sumber daya manusianya yang gigih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak utama suatu organisasi atau perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak berkomitmen terhadap keberhasilan suatu perusahaan maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan (Elbadiansyah, 2019).

Menurut Lubis dan Jaya (2019) komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional adalah sikap loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dengan membatu organisasi mencapai tujuannya serta tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Syarif 2017). Menurut Mayer dan Alen dalam Umam (2018) Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional ialah gender, status pernikahan, usia, kebutuhan pengembangan karir, pengalaman kerja, persepsi individu tentang kemampuannya, tingkat pendidikan dan etos kerja.

Fenomena terkait komitmen organisasional pegawai. Dari pernyataan pegawai dapat diidentifikasi bahwa diduga sebagian besar pegawai memiliki komitmen yang cukup kuat di organisasi. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang cenderung ingin menghabiskan sisa karir di organisasi walaupun mendapatkan penawaran dari organisasi lain dengan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kompetensi mereka. Hal tersebut juga dibuktikan dengan sikap tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Menurut Erlina (2020) efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian sendiri terhadap kompetensi yang dimiliki agar berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Efikasi diri (self efficacy) adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Laily et al., 2018).

Fenomena yang terjadi mengenai self efficacy bahwa pegawai selalu yakin terhadap dirinya sendiri dengan segala kemampuan yang dimiliki dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Faisal (2021) Etos kerja merupakan semangat yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah di bebaskan. Etos kerja adalah semangat yang menjadi karakteristik seseorang dalam bekerja yang berlandaskan etika dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata di dunia kerja (Ginting, 2016).

Fenomena yang terjadi mengenai etos kerja terindikasi bahwa pegawai selalu menaati peraturan yang berlaku, dimana salah satu peraturan yang sudah ditetapkan yaitu mengharuskan pegawai untuk datang tepat waktu dan tidak absen saat jam kerja. Pegawai yang hadir selalu tepat waktu dan tidak pernah absen saat jam oprasional kerja berlangsung.

Menurut Elbadiansyah (2019) pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja yang dicapai individu untuk mencapai karir yang diinginkan (Supriadi et al., 2022).

Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karir terindikasi bahwa instansi memberikan kesempatan yang sama dan adil pada semua karyawan untuk naik jabatan atau golongan. Hal tersebut membuat karyawan memiliki keinginan yang besar untuk terus mengembangkan karir di instansi tersebut karena adanya keadilan dalam mengembangkan karir yang dirasakan pegawai. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan maka diajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Self Efficacy, Etos Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur.

## Metode

Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian asosiatif adalah penelitian yang berujuan untuk mengetahui hubungan ataupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No.92, Sandubaya, Kec. Selong, Kabupaten

Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN yang aktif bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur yang berjumlah 76 orang pegawai yang terdiri dari 5 bidang yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket, wawancara dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 30 for Windows.

**Hasil dan Pembahasan**

*Uji Kualitas Instrumen*

Berdasarkan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel lebih besar dari standar nilai Alpha 0,60. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

*Analisis Regresi Linier Berganda*

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1.010	.219		4.610	<.001	
	X1	.321	.054	.429	5.979	<.001	
	X2	.248	.068	.350	3.652	<.001	
	X3	.170	.072	.228	2.365	.021	

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.010 + 0.321X_1 + 0.248X_2 + 0.170X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 1.010. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel *self efficacy*, etos kerja dan pengembangan karir sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (komitmen organisasional) adalah 1.010.
- Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* ( $\beta_1$ ) adalah 0.321 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel *self efficacy* akan meningkatkan variabel komitmen organisasional sebesar 0.321 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

- Nilai koefisien regresi variabel etos kerja ( $\beta_2$ ) adalah 0.248 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel etos kerja akan meningkatkan variabel komitmen organisasional sebesar 0.248 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir ( $\beta_3$ ) adalah 0.170 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel pengembangan karir akan meningkatkan variabel komitmen organisasional sebesar 0.170 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

*Uji Asumsi Klasik*

*Uji Normalitas*

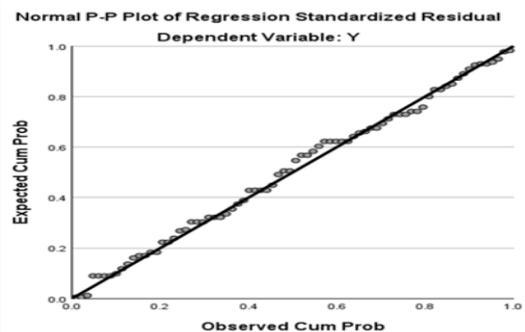
**Tabel 2.** Hasil Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.80607857	
Most Extreme Differences	Absolute	.059	
	Positive	.044	
	Negative	-.059	
Test Statistic			.059
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.727	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.716
		Upper Bound	.738

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh yaitu sebesar 0.200. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni *self efficacy*, etos kerja dan pengembangan karir diperoleh sebesar  $0.200 > 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan analisis grafik dalam uji normalitas. Analisis dilakukan dengan dengan melihat grafik normal *probability plot*.



**Gambar 1.** Kurva Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-Plot menunjukkan data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistic selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

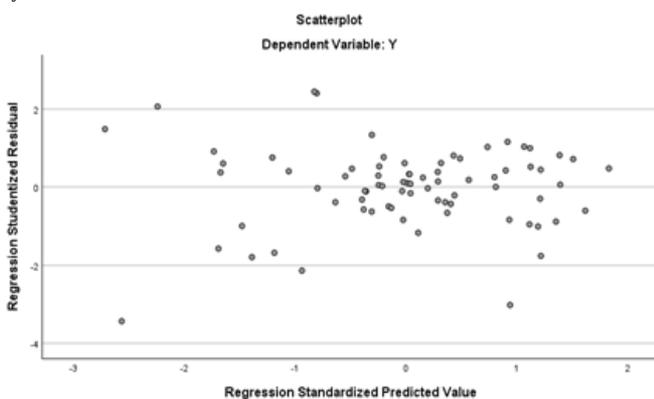
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.010	.219		4.610	<.001		
	X1	.321	.054	.429	5.979	<.001	.661	1.512
	X2	.248	.068	.350	3.652	<.001	.372	1.689
	X3	.170	.072	.228	3.65	.021	.365	2.738

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen *self efficacy* adalah  $0.661 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.512 < 10$  (tidak terjadi multikolinearitas), variabel etos kerja dengan nilai tolerance  $0.372 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.689 < 10$  (tidak terjadi multikolinearitas), variabel pengembangan karir dengan nilai tolerance  $0.365 > 0.10$  dan nilai VIF  $2.738 < 10$  (tidak terjadi multikolinearitas). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan gambar 2, bahwa hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, karena sebaran residual membentuk penyebaran titik-titik data tidak berpola dan atau tidak bergelombang.

Uji F (Kelayakan Model)

Tabel 4. Hasil Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	14.465	3	4.822	73.875	2.73	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	4.699	72	.065			
	Total	19.164	75				

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 73.875 dan nilai F tabel sebesar 2.73, serta nilai signifikansinya sebesar 0.001, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $73.875 > 2.73$ ) dan nilai signifikansinya dibawah 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya atau dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.010	.219		4.610		<.001
	X1	.321	.054	.429	5.979	1.993	<.001
	X2	.248	.068	.350	3.652	1.993	<.001
	X3	.170	.072	.228	2.365	1.993	.021

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Diperoleh nilai t hitung dari variabel *self efficacy* (X1) sebesar 5.979 dengan taraf signifikansi 0.001. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ( $5.979 > 1.993$ ) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ( $0.001 < 0.05$ ). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel *self efficacy* secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur.
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel etos kerja (X2) sebesar 3.652 dengan taraf signifikansi 0.001. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ( $3.652 > 1.993$ ) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ( $0.001 < 0.05$ ). Maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel etos kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur.
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel pengembangan karir (X3) sebesar 2.365 dengan taraf signifikansi

0.001. Sehingga diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel ( $2.365 > 1.993$ ) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ( $0.001 < 0.05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel pengembangan karir secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.745	.255
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

- Baerdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh angka  $R = 0.869$  atau 86,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel *self efficacy*, etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional.
- Nilai adjusted R square sebesar 0.755 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *self efficacy* (X1) etos kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 75,5%, sementara sisanya 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lain.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy*, etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.
- Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Artinya bahwa semakin tinggi etos kerja, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi.
- Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten

Lombok Timur. Artinya bahwa semakin sesuai pengembangan karir, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya.

## Daftar Pustaka

- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Pratama, K., Derry, R., Wienna, N., Abdul, S., Zulfiah, W., Bambang, L., Firdaus, S., & Dharta, Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV. IRDH.
- Erlina, L. (2020). Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilitas Pasien (H. Rumahorbo, Ed.). Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Faisal, M. (2021). Etos Kerja dan Modal Sosial dalam Perspektif Sosiologis (Syofrianisda, Ed.). Sumatera Barat : CV. Azka Pustaka.
- Ginting, D. (2016). Etos Kerja. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi. Sidoarjo: CV. Indomedia Pustaka.
- Lubis, H. M. Joharis, & Jaya, I. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan. In CV. Rasi Terbit. Medan: CV. Widya Puspita.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sukoharjo: CV. Tahta Media Group.
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.