

Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja

Hermayanti¹, Yustina Maro²

Dosen Universitas Tribuana Kalabahi, Alor, NTT

Email: mantaonhermayanti1@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 25 April 2022
Direvisi: 30 April 2022
Dipublikasikan: Mei 2022
e-ISSN: 2089-5364
p-ISSN: 2622-8327
DOI: 10.5281/zenodo.6545818

Abstract:

Work ethic is a positive and foundational behavior that includes the driving motivation, main characteristics, basic spirit, basic thoughts, code of ethics, moral code, code of conduct, attitudes, aspirations, beliefs, principles, and standards. This study aims to determine the effect of individual characteristics, work discipline and job satisfaction on the work ethic of employees, either partially or simultaneously. The sample is 28 employees. Collecting data using observation, interviews, questionnaires, and literature study. Hypothesis testing using t test and F test. The results showed that partially individual characteristics, work discipline and job satisfaction had a significant positive effect on employee work ethic. Simultaneously individual characteristics, work discipline and job satisfaction have a significant positive effect on the work ethic of employees.

Keywords: *individual characteristics, work discipline, job satisfaction, work ethic*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua Undang-Undang tersebut ditetapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan Undang-Undang ini yang

ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Dalam suatu instansi, setiap orang mempunyai pandangan, kebiasaan-kebiasaan, sikap-sikap, tabiat-tabiat dan tujuan dalam bekerja yang berbeda-beda, maka setiap instansi haruslah dapat memilih pegawai yang mempunyai kriteria sesuai dengan tujuan dari instansi tersebut. Selain sikap dan kebiasaan-kebiasaan yang berbeda setiap individu juga harus memiliki etika dalam bekerja, baik

buruknya etika individu dalam bekerja itu tergantung dari diri individu itu sendiri. Etika seseorang dalam bekerja inilah yang dinamakan etos kerja.

Seseorang dengan etos kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik, menumbuhkan disiplin kerja dan membentuk karakteristik individu tersendiri begitupun dengan seorang dengan etos kerja rendah akan sulit untuk menghasilkan kepuasan kerja apalagi untuk membentuk kedisiplinan dan karakteristik individu.

Keberadaan manusia pada suatu instansi merupakan sumber daya yang paling istimewa. Keistimewaan yang ada pada manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, pikiran sifat-sifat dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian yang berbeda-beda inilah yang menunjukkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik individu tersendiri.

Karakteristik individu merupakan tabiat, kebiasaan atau ciri-ciri seseorang yang bisa mempengaruhi sifat-sifat lain individu baik dalam dunia kerja atau kehidupan sehari-hari. Menurut Handoko, (2016), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Sikap karakteristik individu pada setiap individu yang sudah pasti berbeda-beda, tetapi mengenai baik buruknya karakteristik individu itu sendiri tergantung bagaimana cara individu itu sendiri mengaplikasikannya atau menerapkannya. Semakin baik karakteristik individu seseorang, maka semakin baik pula sikap-sikap baik yang nantinya juga ikut mendukung individu tersebut dalam dunia kerja.

Dari hasil observasi peneliti terlihat ada sikap pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu, tetapi ada pegawai yang memang bekerja dengan tepat waktu. Selain itu, ada

juga pegawai yang sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru karena kebanyakan dari pegawai pada kantor ini berasal dari luar daerah.

Disisi lain, selain sikap-sikap yang sudah menjadi ciri khas setiap individu kita ketahui juga bahwa ada kebiasaan-kebiasaan yang baik dan kebiasaan yang sudah “lumrah” dilakukan oleh individu juga bisa menumbuhkan sifat disiplin kerja seseorang.

Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang dimiliki pegawai di suatu instansi juga bisa memberikan kepuasan kerja tersendiri. Hubungan yang baik antar pegawai juga bisa meningkatkan disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki seorang pegawai akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan instansinya, dan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

Pada saat ini, di waktu covid-19 mewabah di Indonesia, kita dikenalkan dengan istilah-istilah baru seperti Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO). Kedua istilah ini juga memberikan pengaruh tersendiri bagi disiplin setiap pegawai yang bekerja di suatu instansi.

Pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor, yang terjadi ketika harus tetap bekerja pada masa pandemi adalah penyesuaian absensi terhadap shif-shif kerja karena masih ada pegawai yang menganggap remeh dengan tidak mengisi absensi baik secara manual ataupun *fingerprint*.

Untuk bisa memberikan pelayanan yang baik dan maksimal, suatu instansi

haruslah memberikan hal-hal pendukung yang berfungsi untuk menghasilkan kepuasan kerja pegawai, seperti gaji, imbalan, peluang promosi dan rekan kerja yang baik.

Seperti kita ketahui bahwa, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena bagi setiap pegawai yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari instansi tersebut.

BPS Kabupaten Alor, gaji pegawai yang termasuk ASN (Aparatur Sipil Negara) sudah pasti sesuai dengan golongan pegawai tersebut, tapi yang menarik adalah bagaimana dengan gaji pegawai yang tidak tergolong ASN pada kantor BPS Kabupaten Alor? Apakah mereka bisa mendapatkan kepuasan kerja dengan gaji (upah) tersebut?

BPS Kabupaten Alor dengan pegawai yang bukan termasuk ASN yang berjumlah ±5 orang dengan gaji berkisar Rp. 500.000 sampai dengan Rp. 750.000 yang didapatkan tergantung dengan lama masa kerja atau pengabdian pegawai tersebut. Berikut ini adalah tabel gaji pegawai BPS Kabupaten Alor :

Tabel 1. Gaji pegawai BPS Kabupaten Alor

No	Golongan	Gaji/upah
1	II/c	Rp. 2.301.800 - Rp.3.665.000
2	II/d	Rp. 2.399.200 - Rp. 3.820.000
3	III/a	Rp. 2.579.400 - Rp. 4.236.400
4	III/b	Rp. 2.688.500 - Rp. 4.415.600
5	III/c	Rp. 2.802.300 - Rp. 4.602.400
6	III/d	Rp. 2.920.800 - Rp. 4.797.000
7	IV/a	Rp. 3.044.300 - Rp. 5.000.000
8	IV/b	Rp. 3.173.100 - Rp. 5.211.500
9	IV/c	Rp. 3.307.300 - Rp. 5.431.900
10	IV/d	Rp. 3.447.200 - Rp. 5.661.700
11	IV/e	Rp. 3.593.100 - Rp. 5.901.200
12	Customer service 1	Rp. 750.000

13 Customer service 2 Rp. 500.000

14 Satpam Rp. 1.100.000

Sumber: BPS Kabupaten Alor, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gaji pegawai yang bekerja pada kantor BPS Kabupaten Alor berbeda-beda, maka penulis mengelompokkannya dalam tiga jenjang atau tingkatan, yakni 1) Pegawai dengan gaji terendah atau terkecil itu adalah pegawai yang bekerja sebagai *customer service*; 2) Pegawai dengan gaji sedang itu adalah pegawai golongan III/b; dan 3) pegawai dengan gaji tertinggi itu adalah pegawai golongan IV/e.

Menurut salah satu *Customer Service* pada Kantor BPS Kabupaten Alor, gaji atau upah yang mereka terima tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi dirinya karena pekerjaan yang dilakukannya pun tidak terlalu memberatkan dan menghabiskan waktu yang lama.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor?; apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor?; apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor?; dan apakah karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor?. Sementara itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor; untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor; untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor; dan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor.

KAJIAN LITERATUR

Etos kerja

Menurut Hasibuan, (2019) etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Sedangkan Sinamo, (2011) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Sedangkan Rozarie & Indonesia, (2017) menyatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar Badan Pusat Statistik.

Edison et al., (2016) menyatakan bahwa indikator etos kerja adalah kesadaran, semangat, kemauan, disiplin kerja, inisiatif, produktif, peningkatan, dan wawasan.

Karakteristik individu

Hidayat & Cavorina dalam Simatupang et al., (2021) menyatakan bahwa karakter individu merupakan hal yang nyata karena setiap karyawan memiliki bentuk dari karakter yang berbeda. Menurut Bangun, (2016) karakteristik individu merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis

kelamin, status, jumlah tanggungan, masa kerja, kemampuan dan kepribadian. Sementara itu Hurriyati, (2015) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Sedangkan Sedarmayanti, (2001) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status, jumlah tanggungan, masa kerja, kemampuan dan kepribadian.

Menurut Robbins, (2014) menyebutkan bahwa karakteristik individu dapat diidentifikasi melalui indikator : kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*), pendidikan, dan kebutuhan.

Disiplin kerja

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS berpendapat mengenai disiplin kerja, yaitu kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Undang-Undang atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Sementara itu Hartatik dalam Manurung & Riani, (2017) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selain itu Edy, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma yang berlaku.

Edy, (2016) mengemukakan beberapa indikator-indikator disiplin kerja, yaitu : taat terhadap aturan waktu; taat terhadap peraturan perusahaan atau instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan atau instansi.

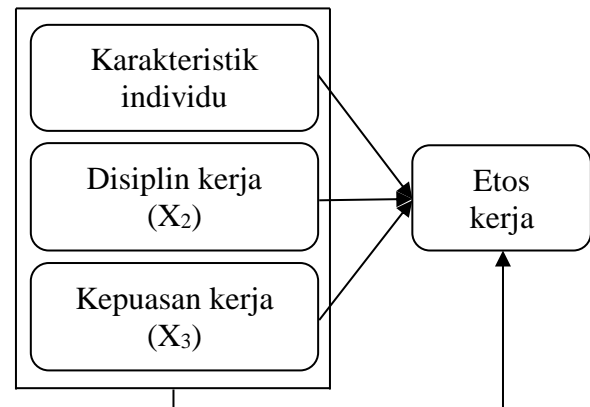
Kepuasan kerja

Menurut Robbins, (2014) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Tobari, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Sementara itu Hasibuan, (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek sesuai dengan keinginan individu.

Masana, (2012), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah : upah, promosi, supervisi, Benefit (Tunjangan tambahan), Contingents Rewards (penghargaan), Operating Prosedurs (prosedur), Co-workers (rekan kerja), Nature of Work Aspek, dan komunikasi.

Berdasarkan kajian literatur dan penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan diatas, maka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat dikemukakan dalam kerangka pemikiran seperti terlihat dalam gambar 1 berikut ini :



Keterangan :

- = pengaruh parsial
- ↗ = pengaruh simultan

Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kajian literatur dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor
- H₄: Karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di BPK Kabupaten Alor dengan dengan sampel sebanyak 28 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan

uji reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau simultan.

1. Uji instrumen penelitian

Uji instrumen digunakan untuk mengukur tingkat valid dan reliabel dari jawaban kuesioner penelitian.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019), uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir.

Jika nilai korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya $(r) = \geq 0,300$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (simbol).

Jika koefisien *cronbach alpha* $\geq 0,600$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel.

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data apakah data yang akan

di distribusikan tersebut normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Shapiro Wilk* dengan indikatornya bila nilai $sig \geq 0,05$, maka data pada penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas

menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan nilai alpha ($sig \geq 0,05$) maka data-data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel bebas yang digunakan dalam metode penelitian. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas diadakan dengan menguji uji *variance inflation factor* (VIF) serta perhitungan nilai toleransi. Multikolonieritas terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2013).

d. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Deviation from*

Linearity. Pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan nilai alfa. Jika nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari atau sama dengan nilai alfa, maka terjadi hubungan linear (Ghozali, 2013).

3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sanusi, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel etos kerja

a = Nilai konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel karakteristik individu

X₂ = Variabel disiplin kerja

X₃ = Variabel kepuasan kerja

e = Standar error/variable pengganggu.

4. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alpha (α) dengan kriteria : jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($Sig > \alpha$), maka menolak hipotesis artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan nilai alpha ($Sig \leq \alpha$), maka menerima hipotesis artinya variabel

bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha (α) sebesar 5 % atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alpha (α) dengan kriteria : jika nilai signifikan uji F lebih besar dari nilai alpha ($Sig > \alpha$), maka menolak hipotesis artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alpha ($Sig \leq \alpha$), maka menerima hipotesis artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha (α) sebesar 5 % atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

1) Hasil uji validitas variabel etos kerja (Y)

Untuk melihat hasil uji validitas variabel etos kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Validitas variabel etos kerja

No	r-hitung	Syarat	Keterangan
1	0,674	0,300	Valid
2	0,425	0,300	Valid
3	0,510	0,300	Valid
4	0,485	0,300	Valid
5	0,630	0,300	Valid
6	0,709	0,300	Valid
7	0,636	0,300	Valid

8 0,768 0,300 Valid

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil uji validitas variabel karakteristik individu (X_1)

Hasil uji validitas variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Validitas variabel karakteristik individu

No	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
1	0,483	0,300	Valid
2	0,534	0,300	Valid
3	0,834	0,300	Valid
4	0,707	0,300	Valid
5	0,608	0,300	Valid
6	0,781	0,300	Valid
7	0,707	0,300	Valid
8	0,561	0,300	Valid

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 3 diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Validitas variabel disiplin kerja

No	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
----	---------------------	--------	------------

1 0,600 0,300 Valid

2 0,651 0,300 Valid

3 0,657 0,300 Valid

4 0,390 0,300 Valid

5 0,687 0,300 Valid

6 0,719 0,300 Valid

7 0,555 0,300 Valid

8 0,732 0,300 Valid

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 4 diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X_3)

Untuk hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Validitas variabel kepuasan kerja

No	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
1	0,676	0,300	Valid
2	0,573	0,300	Valid
3	0,389	0,300	Valid
4	0,662	0,300	Valid
5	0,759	0,300	Valid
6	0,69	0,300	Valid
7	0,754	0,300	Valid
8	0,505	0,300	Valid

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan

karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Rangkuman hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Etos Kerja	0,756	0,600	Reliabel
Karakteristik Individu	0,815	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,781	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,785	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari syarat yang ditentukan karena itu disimpulkan bahwa semua variabel dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.137	28	.189	.942	28	.121
X ₁	.180	28	.021	.929	28	.059
X ₂	.137	28	.192	.936	28	.088
X ₃	.177	28	.025	.938	28	.101

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 7 tersebut diatas, diketahui bahwa nilai signifikan (sig) dalam kolom Shapiro Wilk untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data

berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat dalam berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.997
X ₁	.211
X ₂	.155
X ₃	.056

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai signifikan (sig) semua variabel lebih besar dari nilai alpha karena itu dapat disimpulkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heterokedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	.975	1.025
	X ₂	.994	1.006
	X ₃	.978	1.022

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 9 diatas diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIP semua variabel lebih kecil dari 10 karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji linearitas

Rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil uji linearitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai alpha	Keterangan
1	Karakteristik individu	0,310	0,05	Linier

- 2 Disiplin kerja 0,933 0,05 Linier
- 3 Kepuasan kerja 0,183 0,05 Linier

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 10 diatas diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi (deviation from linearity) lebih besar dari nilai alpha karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier semua data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

- 3. Uji regresi linear berganda
Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.483	6.462		.075	.941
	X1	.258	.109	.339	2.367	.020
	X2	.402	.129	.443	3.124	.005
	X3	.355	.120	.421	2.946	.007

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 11 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,483 + 0,339X_1 + 0,443X_2 + 0,421X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas mengandung makna : (1) nilai konstanta sebesar 0,483 menunjukkan bahwa jika variabel karakteristik individu (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel etos kerja sebesar 0,483; (2) Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X₁) sebesar 0,339, mengandung makna setiap penambahan variabel karakteristik individu (X₁) sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel etos kerja pegawai sebesar 0,339 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap; (3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja

(X₂) sebesar 0,443 mengandung makna setiap penambahan variabel disiplin kerja (X₂) sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel etos kerja pegawai sebesar 0,443 dengan asumsi variabel lain tetap; dan (4) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,421 mengandung makna bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel etos kerja pegawai sebesar 0,421 dengan asumsi variabel lain tetap.

- 4. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam table berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.461	1.718

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan tabel 12 diatas, terlihat bahwa secara korelasi simultan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,722, diperoleh juga koefisien determinasinya adalah 0,521 (52,1%) artinya sebesar 52,1% keragaman pada variabel etos kerja ditentukan oleh varibel karakteristik individu, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 47,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- 5. Pengujian hipotesis
a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 13. Hasil uji hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.483	6.462		.075	.941
	X1	.258	.109	.339	2.367	.020
	X2	.402	.129	.443	3.124	.005
	X3	.355	.120	.421	2.946	.007

X1	.25 8	.109	.339	2.36 7	.026
X2	.40 2	.129	.443	3.12 4	.005
X3	.35 5	.120	.421	2.94 6	.007

Sumber: Hasil olahan, 2021

Berdasarkan pengujian uji t, dapat dijelaskan bahwa :

Pengaruh Karakteristik Individu (X₁) Terhadap Etos Kerja(Y)

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai signifikan sebesar 0,026 atau 2,6% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 atau 5%, yang artinya variable karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika karakteristik individu pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor ditingkatkan maka etos kerja pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai signifakansi dari variabel Disiplin kerja adalah 0,005 atau 0,5% itu berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha, maka hasil penelitian adalah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor ditingkatkan maka etos kerja pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai signifakansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,007 atau 0,7% itu berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha, maka hasil penelitian ini

adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor ditingkatkan maka etos kerja pegawai juga akan meningkat.

b. Uji simultan

Hasil uji simultan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel14. Hasil uji simultan

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	8.692	.000 ^b
Residual	24		
Total	27		

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 14 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000^b, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,000^b \leq 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa jika karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka etos kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan kajian yang dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai signifikan sebesar 0,026 atau 2,6% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 atau 5%, maka hasil penelitian ini adalah variable

karakteristik individu berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.

2. Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin kerja adalah 0,005 atau 0,5% itu berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha, yang artinya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,007 atau 0,7% itu berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha, yang artinya adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.
4. Secara simultan diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000^b, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I., Edy, S., & Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hurriyati, R. (2015). *Bauran pemasaran dan loyalitas konsumen*. Alfabeta:

Bandung.

- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>.
- Masana, S. (2012). *Budaya Kinerja Organisasi, (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Fokus Media: Bandung.
- Pascasarjana, S., Ibn, U., & Bogor, K. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 278–294. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Robbins, S. P. (2014). *Teori Budaya Organisasi*.
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, D., & Sugiarto. (2006). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika: Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. CV. Budi Utama.