



Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor

Hermayanti¹, Theresia Lounggina Luisa Peny², Alvonso Fanisius Gorang³, Mesak Yamres Awang⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi, Alor, NTT

Abstract

Received: 12 Oktober 2022

Revised: 24 November 2022

Accepted: 12 Desember 2022

This study aims to determine the effect of individual characteristics, work discipline, and job satisfaction on work ethic. The analytical method used is a multiple linear regression analysis technique with t-test and simultaneous test or F-test results of the research partially and simultaneously obtained a significance value of individual characteristic variables of 0.026, work discipline of 0.005, job satisfaction of 0.007, and simultaneously a significance value the result of the F test is 0.000, testing the hypothesis proposed in this study is as follows: There is an influence of Individual Characteristics on work ethic, work discipline on work ethic and Job Satisfaction on Work Ethics of employees of the Central Bureau of Statistics of Alor Regency.

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

(*) Corresponding Author:

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>

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 UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan di bawahnya, 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 (Sinambela, 2021). 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 (Kirono & Hidayat, 2022).

Seseorang dengan etos kerja yang baik maka 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 (Samsuni, 2017). Keberadaan manusia pada suatu instansi



merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah 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 (Larasati, 2018).

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 Panggabean dalam Sukmawati et al., (2020), 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 (Norliana, 2020).

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. Bawelle & Sepang, (2016) menyatakan bahwa 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 (Yantika et al., 2018). 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 *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)*. 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 pemeh 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.

Pada Badan Pusat Statistik 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 (Aparatur Sipil Negara) pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Alor dengan jumlah pegawai ± 30 orang yang sudah pasti dengan karakteristik individu, disiplin kerja, kepuasan kerja dan etos kerja masing-masing. Inilah yang menjadikan pentingnya dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Alor dengan sampel sebanyak 28 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda yakni analisis uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Jika korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan dan pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) = $\geq 0,3$ (Winarni, 2021).

a. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Hasil uji validitas variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Validitas Variabel Karakteristik Individu

No	Nilai Korelasi	Batas Validitas	Keputusan Validitas
1	0,483	0,38	Valid
2	0,534	0,38	Valid
3	0,843	0,38	Valid
4	0,707	0,38	Valid
5	0,608	0,38	Valid
6	0,781	0,38	Valid
7	0,707	0,38	Valid
8	0,561	0,38	Valid

Sumber : Hasil olahan Data Primer 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel karakteristik individu seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai korelasi (*Pearson Correlation*) untuk

semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan pada koefisien dinyatakan valid dan dapat dianalisis.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

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

Tabel 2. Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Nilai Korelasi	Batas Validitas	Keputusan Validitas
1	0,6	0,38	Valid
2	0,651	0,38	Valid
3	0,657	0,38	Valid
4	0,39	0,38	Valid
5	0,687	0,38	Valid
6	0,718	0,38	Valid
7	0,555	0,38	Valid
8	0,732	0,38	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai korelasi (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan pada koefisien dinyatakan valid dan dapat dianalisis.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Nilai Korelasi	Batas Validitas	Keputusan Validitas
1	0,676	0,38	Valid
2	0,573	0,38	Valid
3	0,389	0,38	Valid
4	0,662	0,38	Valid
5	0,759	0,38	Valid
6	0,69	0,38	Valid
7	0,754	0,38	Valid
8	0,505	0,38	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai korelasi (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan pada koefisien dinyatakan valid dan dapat dianalisis.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Hasil uji validitas variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Validitas Variabel Etos Kerja

No	Nilai Korelasi	Batas Validitas	Keputusan Validitas
1	0,674	0,38	Valid
2	0,425	0,38	Valid
3	0,51	0,38	Valid
4	0,485	0,38	Valid
5	0,63	0,38	Valid
6	0,709	0,38	Valid
7	0,636	0,38	Valid
8	0,768	0,38	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel etos kerja pada tabel di atas diketahui bahwa hasil nilai korelasi pada setiap skor total variabel lebih besar dari 0,3 maka dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel dinyatakan valid dan dapat dianalisis.

2. 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*. Jika koefisien *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu	0,815	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,781	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,785	0,6	Reliabel
Etos Kerja	0,756	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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 (Sugiyono, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik Metode Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig	Statistic	Df	Sig
1	X	,180	28	,021	28	,059
	Y	,137	28	,192	28	,088
2	X	,177	28	,025	28	,101
	Y	,137	28	,189	28	,121

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Pada tabel di atas dijelaskan hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro Wilk* nilai *Sig* pada semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 maka, dapat dikatakan bahwa semua data pada variabel penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Heterkedastisitas

Uji *heterokedastisitas* bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *Glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas* (Sugiyono, 2019).

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		E	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,013	3,045		-,004	,997
	x1	,066	,051	,234	1,284	,211
	x2	,089	,061	,265	1,469	,155
	x3	-,114	,057	-,366	-2,009	,056

Sumber: Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji *hetero kedastisitas* menggunakan metode *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel karakteristik individu ($0,211 \geq 0,05$), diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja ($0,155 \geq 0,05$) dan nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja adalah ($0,056 \geq 0,05$) yang artinya data pada penelitian ini tidak terjadi masalah *hetero kedastisitas* ataupun gejala *hetero kedastisitas*.

3. 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), apabila VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,01$ dapat dikatakan bahwa variabel independen dapat dipercaya dan objektif (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Hasil Uji Metode Tolerance Dan VIF

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		td. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	483	,462		,075	,941		
	x1	258	109	,339	2,367	,026	,975	1,025

x2			,443	3,12	,00	,994	1,00
	402	129		4	5		6
x3			,421	2,94	,00	,978	1,02
	355	120		6	7		2

Sumber: Hasil output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas* karena nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala *multikolinearitas* pada data penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Untuk melihat hasil uji linearitas digunakan metode Uji *Deviation from Linearity*. (Sugiyono, 2019) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji *Deviation from Linearity* Karakteristik Individu

			Sum of Squares	f	Mean Square	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	72,048		7,205	184
		Linearity	20,271	0	20,271	,619
		Deviation from Linearity	51,777		5,753	,554
	Within Groups		75,667	7	4,451	310
	Total		147,714	7		,293

Sumber: Hasil output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, nilai *sig deviation from linearity* etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik dan karakteristik individu adalah ($0,310 \geq 0,05$) artinya variabel etos kerja pegawai (Y) dan karakteristik individu (X_1) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 10. Hasil Uji *Deviation from Linearity* Disiplin Kerja

			Sum of Squares	f	Mean Square	ig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	4		5	
		Linearity	0,650		,081	902
		Deviation from Linearity	7,845	2	7,845	,942
	Within Groups		1	1	325	933
	Total		07,064	9	,635	

Total	1	
	47,714	7

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, nilai *sig deviation from linearity* etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik dan disiplin kerja adalah ($0,933 \geq 0,05$) artinya variabel etos kerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X_2) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 11. Hasil Uji Deviation from Linearity Kepuasan Kerja

y * x3		Sum of Squares	f	Mean Square	
				ig.	
Between Groups	(Combined)	82,131		9,126	
	Linearity	34,368		34,368	,505 047
	Deviation from Linearity	47,762		5,970	,433 007
Within Groups		65,583	8	3,644	
Total		147,714	7		

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.19 menjelaskan bahwa nilai *sig deviation from linearity* etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik dan kepuasan kerja adalah ($0,183 \geq 0,05$) artinya variabel etos kerja pegawai (Y) dan kepuasan kerja (X_3) terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur berapa besarpengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	S	Beta	
(Constant)	,483	6,462		,941
x	,258	,109	,339	,026
1		td. Error		075

	x	,402	,129	,443	,005
2					,124
	x	,355	,120	,421	,007
3					,946

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

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

$$Y = 0,483 + 0,258X_1 + 0,402X_2 + 0,355X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa : 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 sudah ada senilai 0,483. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,258, hasil ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Karakteristik Individu (x1) sebesar satu satuan akan meningkatkan etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik sebesar 0,258 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,402. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik sebesar 0,402 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,355, hasil ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar satu satuan akan meningkatkan etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik sebesar 0,355 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2019). Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,461	1,718

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan tabel 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 variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 47,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (Sugiyono, 2019). Hasil uji masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,483	6,462		,075	,941
x1	,258	,109	,339	2,367	,026
x2	,402	,129	,443	3,124	,005
x3	,355	,120	,421	2,946	,007

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan pengujian uji t, dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh Variabel Karakteristik Individu (X1) Terhadap Variabel Etos Kerja(Y)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Dengan tingkat signifikan alfa (α) yaitu sebesar 5 % atau 0.05. Berdasarkan tabel 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 variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Etos Kerja (Y)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Dengan tingkat signifikan alpha (α) 0,05 atau 5%. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 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.

3. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Variabel Etos Kerja (Y)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Dengan tingkat signifikan alpha (α) 0,05 atau 5%. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 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.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama terhadap Variabel dependen (Sugiyono, 2019). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76,918	3	25,639	8,692	,000 ^b
Residual	70,796	24	2,950		
Total	147,714	27			

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas 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.

KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. 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 variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.
2. 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. 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. Nilai signifikan uji simultan sebesar 0,000^b, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000^b \leq 0,05$). 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(5), 353–361.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Kirono, C. S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA Universitas Pelita Bangsa Bekasi Jawa Barat*, 5(2), 219–227.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Norliana, S. (2020). Analisis pengaruh karakteristik individu, keahlian, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di badan pengelolaan keuangan dan *Kindai*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/566>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukmawati, E., Ratnasar, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Winarni, E. W. (2021). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Bumi Aksara.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkab bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>