

# Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

## Author:

<sup>1</sup>Rahmi Fadilah  
<sup>2</sup>H. Zafril Abdi Nasution  
<sup>3</sup>H. Yacub Hutabarat

## Affiliation:

<sup>1,2,3</sup>STIE AL-Washliyah  
Sibolga

## Corresponding email

[rahmipiliang11@gmail.com](mailto:rahmipiliang11@gmail.com)  
[Zafrilabdi64@gmail.com](mailto:Zafrilabdi64@gmail.com)

## Histori Naskah:

Submit: 13-03-2026  
Accepted: 01-04-2026  
Published: 01-03-2026



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

## Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan terhadap sampel 67 Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil uji-t untuk Variabel Karakteristik Individu, nilai t-hitungnya sebesar 6,296 sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,01 (10%) sebesar 1,99773 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya hasil hipotesis dapat menyatakan secara parsial variable independent Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji-t untuk variable Etos Kerja, nilai t-hitungnya sebesar 4,244 sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,01 (10%) sebesar 1,99773 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji-f menunjukkan nilai f hitung sebesar 51,045. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3,140 dengan signifikan 10% (0,1). Jadi dapat disimpulkan  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $51,045 > 3,140$  dengan sig  $f \text{ hitung} < 0,1$ ) ini berarti bahwa variable independent Karakteristik Individu (X1) dan Etos Kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa variable independent Karakteristik Individu dan Etos Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Karakteristik Individu, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

---

## Pendahuluan

Manusia merupakan unsur penting di dalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan atau organisasi. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting di dalam sebuah organisasi, dengan adanya kehadiran manusia, maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimiliki. Kualitas karyawan sangat erat hubungannya kinerja dari fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan terkait dengan rekrutmen tenaga kerja, pelatihan,



penempatan, evaluasi kinerja, (Febrianty, et al., 2020). Semua kemampuan yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh untuk perkembangan organisasi tersebut, (Sirait, 2019) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana karakteristik individu tersebut. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada pegawai dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu etos kerja. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat.

Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan, maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil.

Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi, sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun. Kondisi ini diperparah dengan krisis multi dimensi yang mengakibatkan krisis ekonomi nasional dan semuanya bermuara pada krisis kepercayaan.

Rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan daripada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memperlakukan para pengguna jasa sebagai obyek pelayanan yang membutuhkan bantuannya. Di samping itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh sistem pembagian kekuasaan yang cenderung memusat pada pimpinan. Struktur birokrasi yang hierarkis mendorong adanya pemusatan kekuasaan dan wewenang pada atasan sehingga pejabat birokrasi yang langsung berhubungan dengan para pengguna jasa sering tidak memiliki wewenang yang memadai untuk merespons dinamika yang berkembang dalam penyelenggaraan pelayanan.

Bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai organisasi yang mengemban fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat/instansi vertikal pemerintah daerah, maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi,

sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Gambaran secara umumnya, hubungan karakteristik individu dan etos kerja meliputi minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat pegawai mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan. Bila pegawai tidak memiliki minat dalam menjalankan tugasnya, maka kinerja pegawai tidak akan meningkat sehingga dapat menghambat dalam mencapai tujuan organisasi, sebab tanpa adanya karakteristik individu dan etos kerja yang baik, pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi secara keseluruhan, yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu adanya karakteristik individu dan etos kerja yang baik dari seluruh pegawainya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Kemudian, berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, masih ditemukan pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja sehingga terkesan tidak peduli dengan pekerjaannya, masih terdapat pegawai yang berbincang-bincang dan menggunakan ponsel yang berlebihan pada saat bekerja yang dapat menghambat kinerja kerjanya dan hal tersebut disinyalir kurangnya kesesuaian karakteristik individu dengan tugas yang diberikan kepada pegawai.

## **Studi Literatur**

### **Karakteristik Individu**

Pengertian karakteristik individu menurut Nirman dalam (Tanjung, 2023) adalah “setiap individu memiliki perilaku yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya, untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, harus dimulai dari memahami karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Karakteristik yang ada pada diri seseorang dapat dilihat dari ciri-ciri biografis setiap individu, kepribadian, persepsi dan yang terakhir yaitu sikap”. Salah satu pengertian karakteristik individu menurut (Aktorina, 2015) yaitu, “karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya didalam sebuah organisasi”.

### **Etos Kerja**

Menurut (Ginting, 2016) mengemukakan “Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Secara sederhananya, paragraf di atas mengartikan bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sutrisno, 2019) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Torang dalam (Tanjung, 2023) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam

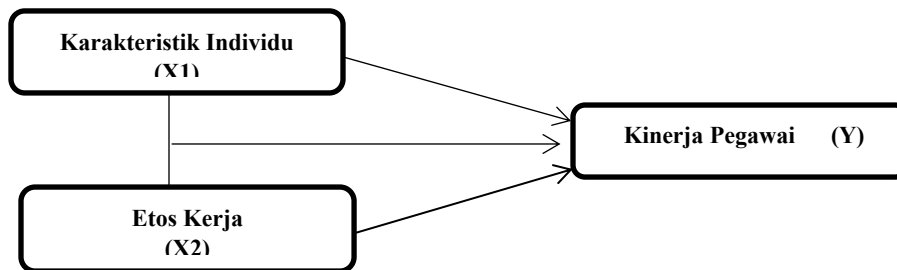
melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja**

Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, memudahkan penentuan tugas-tugas yang sesuai dengan karakter individu sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Semakin baik karakteristik individu terhadap organisasi maka akan sebaik pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu terhadap organisasi maka kinerja akan semakin menurun. Pada instansi yang mempunyai banyak karyawan akan sering berinteraksi dengan banyak karakter individu setiap harinya. Karyawan yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan organisasi. Kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja**

Etos kerja sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada dalam masyarakat. Tata nilai etos kerja dalam penelitian ini mencakup : kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja, etos kerja mempengaruhi kinerja setiap karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## **Metode Penelitian**

### **Metode Pengumpulan Data**

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan melakukan pengamatan pada objek-objek yang diteliti untuk mendapatkan primer dengan menggunakan cara :
  - 1) Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut (Sugiyono, 2020) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya para pedagang mikro di Kecamatan Menteng untuk menerapkan pencatatan menerapkan metode Laba Kotor sampai pembuatan laporan keuangan bulanan.

- 2) Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan memacu kepada tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis wawancara terdiri dari: wawancara bebas (wawancara tak terpimpin), wawancara terpimpin dan wawancara bebas terpimpin. Sedangkan, dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara bebas terpimpin, karena wawancara dilakukan secara bebas tetapi sudah dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disampaikan sebelumnya.

### 3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah dilengkapi dengan beberapa jawaban yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

## Metode Analisa Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan asosiasi serta perhitungan rumus dilakukan secara manual maupun dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 25 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data.

## Hasil

### Hasil Observasi dan Wawancara

Hasil Observasi dan Wawancara yang penulis lakukan pada Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berdasarkan judul penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat penulis uraikan sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sudah berjalan dengan baik dan dapat penulis uraikan sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam mencapai tujuan organisasi selalu menerapkan dan meningkatkan karakteristik individu para pegawainya.
- 2) Penerapan karakteristik individu yang dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meliputi :
  - a) Kemampuan pegawai dalam bekerja  
Kegiatan ini dilakukan melalui uji kompetensi pegawai secara berkala, melaksanakan pelatihan dan workshop serta melakukan penilaian Kinerja (SKP dan Evaluasi Atasan Langsung).
  - b) Sikap dan nilai pada pekerjaan  
Kegiatan yang dilakukan seperti observasi langsung oleh atasan, pemberian *reward* dan *punishment* dan Sosialisasi nilai-nilai ASN.
  - c) Minat serta kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan  
Melakukan kegiatan Survei Minat dan Aspirasi Pegawai lalu, melakukan Mutasi Internal berdasarkan Minat dan Kompetensi.

#### b. Etos Kerja

Sama halnya dengan karakteristik individu penerapan etos kerja yang dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu :

- 1) Kesadaran Kegiatan yang dilakukan adalah *Breafing* rutin setiap pagi, Sosialisasi nilai-nilai ASN dan kode etik serta penandatanganan Pakta Integritas.
- 2) Semangat Biasanya, Prgawai memiliki kegiatan *Team Buildingi* seperti senam bersama atau *outbound internal* guna membangun semangat kerja terbaiknya.
- 3) Disiplin kerjaAdanya penerapan absensi elektronik (*fingerprint/face scan*) serta pemantauan kehadiran dan ketepatan deadline pekerjaan yang dilihat melalui kinerja harian.
- 4) Inisiatif dan Produktif Memberikan ruang inovasi bagi pegawai serta pelaksanaan tugas tanpa menunggu perintah secara langsung.
- 5) Peningkatan serta Wawasan Adanya pelatihan teknis dan non-teknis serta membaca dan menganalisis regulasi baru.

c. Kinerja Pegawai

Melalui hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, tentang Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat terus ditingkatkan dengan melakukan strategi dan langkah berikut ini :

- 1) Meningkatkan koordinasi kerja dengan seluruh Organisasi Pemerintah Daerah (OPD).
- 2) Memberikan pendidikan dan pelatihan pada pegawai sesuai bidang kerjanya.
- 3) Memberikan motivasi positif dan negatif kepada pegawai melalui peningkatan kesejahteraan pegawai dan pemberian sanksi kerja bagi yang tidak taat peraturan.
- 4) Melakukan pekerjaan harian waktu jam kerja yang ditentukan dengan jumlah Pegawai

Dengan melakukan langkah-langkah diatas, kinerja pegawai mengalami peningkatan yang dapat dilihat dari persentasi pencapaian tugas pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai

Bidang Tugas	No	Uraian Tugas	Tahun	Capaian
Pelayanan Administrasi Perkantoran	1	Penyediaan jasa surat menyurat	2023	92,47 %
		Penyediaan jasa surat menyurat	2024	96,52 %
	2	Penyediaan jasa beban kerja sumber daya air dan listrik	2023	80,64 %
		Penyediaan jasa beban kerja sumber daya air dan listrik	2024	87,28 %
	3	Penyediaan jasa kebersihan kantor	2023	93,20 %
		Penyediaan jasa kebersihan kantor	2024	97,18 %
	4	Penyediaan alat tulis kantor	2023	93,20 %
		Penyediaan alat tulis kantor	2024	97,18 %
	5	Penyediaan barang cetak dan penggandaan penyediaan makanan dan minuman	2023	98,81 %
		Penyediaan barang cetak dan penggandaan penyediaan makanan dan minuman	2024	99,00 %
	6	Rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	2023	94,40 %
		Rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	2024	96,91 %

7	Penyediaan jasa non PNS	2023	96,88 %
	Penyediaan jasa non PNS	2024	98,93 %
8	Pemeliharaan rutin/berkala rumah dinas	2023	98,93 %
	Pemeliharaan rutin/berkala rumah dinas	2024	93,50 %
9	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan jabatan dinas	2023	92,49 %
	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan jabatan dinas	2024	95,53 %
10	Pemeliharaan rutin/berkala rumah jabatan dinas	2023	70,25 %
	Pemeliharaan rutin/berkala rumah jabatan dinas	2024	73,39 %
11	Penyediaan jasa pajak bumi dan bangunan	2023	98,93 %
	Penyediaan jasa pajak bumi dan bangunan	2024	99,50 %

Sumber : Sekretariat DPRD Tapanuli Tengah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada peningkatan pencapaian kerja dari setiap uraian kegiatan dan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai mengalami peningkatan.

Hal ini memberikan gambaran pencapaian Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan dengan baik dan memiliki pengaruh yang positif, adapun pengaruh positif tersebut dikarenakan adanya strategi dan langkah-langkah yang dilakukan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah untuk meningkatkan Karakteristik Individu dan Etos Kerja Pegawai, dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,296 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karakteristik Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Tabel 4.17) menurut **Imam Ghozali (2018)**.

Angka-angka dari hasil uji menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah mewakili persetujuan responden. Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian **Kitti Adelia (2023)** yang menyatakan bahwa karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ( $4,244 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Tabel 4.18) Uji F dalam Regresi menurut **Imam Ghozali (2018)**.

Angka-angka dari hasil uji menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah mewakili persetujuan responden. Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian **Roy Sahputra Saragih, Nancy Florida Siagian (2020)** yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun.

### **Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang ditemukan antara Karakteristik Individu dan kinerja sebesar 0,711 termasuk kategori kuat dan korelasi antara Etos Kerja dan kinerja sebesar 0,613 juga termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat masing-masing antara Karakteristik Individu dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Etos Kerja berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung > F tabel ( $51,045 > 3,140$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karakteristik Individu dan Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Angka-angka dari hasil uji menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur hubungan antara Karakteristik Individu dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah mewakili persetujuan responden. Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian **Mido Sekar Ningrum, Bambang Suwarsono, Nurali Agus Najibul Zamzam (2023)** yang menyatakan bahwa Etos Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Prambon.

## **Kesimpulan**

Dari Penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30 yang berarti semua butir pernyataan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja.
- Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh diatas 0,6 sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
- Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja sebesar 0,711, dan hubungan dengan Etos Kerja dengan Kinerja sebesar 0,613 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat masing-masing antara Karakteristik Individu dan

Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

- d. Persamaan Regresi yang diperoleh  $Y = 1,482 + 0,594 X_1 + 0,409 X_2$ , nilai konstanta regresi sebesar 1,482, menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Etos Kerja dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- e. Tapanuli Tengah sebesar 1,482. Karakteristik Individu ( Variabel  $X_1$ ) koefisien regresinya sebesar 0,594, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Kompetensi (Variabel  $X_1$ ) dengan asumsi variabel konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, selanjutnya Etos Kerja (Variabel  $X_2$ ) koefisien regresinya sebesar 0,409, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Etos Kerja dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebagaimana hal tersebut diatas mengidentifikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
- f. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,615 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja 61,5% ditentukan oleh Karakteristik Individu dan Etos Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 38,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti pengawasan, kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja.
- g. Dari hasil pengujian hipotesis (Uji T) dari penelitian ini yang membuktikan bahwa :
  - 1) Variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa Karakteristik Individu yang baik pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 1,99773 dan  $t$  hitung = 6,296. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis dapat menyatakan secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis pertama yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, Terbukti dan dapat diterima.
  - 2) Variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Etos Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 1,99773 dan  $t$  hitung = 4,244. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis kedua yang menyatakan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
- h. Dari hasil pengujian Uji F (ANOVA) penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Karakteristik Individu yang baik dan dengan Etos Kerja yang baik pula pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. hasil ini dapat dilihat dari nilai diketahui  $F$  tabel = 3,140 dan  $F$  hitung = 51,045. Karena  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Karakteristik Individu dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga menyatakan Karakteristik Individu dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima

## Referensi

- Febrianty, Nurmiati, Parinduri, L., Sirait, S., Leuwol, N. V., Julyanthry, et al. (2020). *Pengantar Bisnis: Etika, Hukum & Bisnis Internasional*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Sirait, S. (2019). Motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 167-177.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group: Pencetak : Fajar Interpratama Mandiri.
- Tanjung, K. A. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah* . Sibolga: STIE Alwashliyah Sibolga.