

Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

I Nyoman Sugita ⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina ⁽²⁾

I Komang Gede ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail: mangde@gmail.com

Diterima: 18 April 2021

Direvisi: 20 April 2021

Disetujui: 22 April 2021

ABSTRACT

Performance problems can be seen from the inability of employees to carry out all activity plans that have been determined. One of the factors that can affect employee performance is organizational commitment, individual characteristics and work ethic. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, individual characteristics and work ethic on employee performance both partially and simultaneously. This research was conducted at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar with a population of 105 employees. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The results showed that there was a positive and significant effect of organizational commitment on employee performance as seen from the t_1 -count was 4.883 while the t -table was 1.658. There is a positive and significant effect of individual characteristics on employee performance as seen from the t_2 -count is 3.538, while the t -table is 1.658. There is a positive and significant effect of work ethic on employee performance as seen from the t_3 -count is 4.191 while the t -table is 1.658. There is a positive and significant influence on organizational commitment, individual characteristics, work ethic on employee performance. 70

Keywords: *performance, transformational leadership, compensation and competence.*

ABSTRAK

Permasalahan kinerja terlihat dari tidak mampunya pegawai menjalankan segala rencana kegiatan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisai, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar dengan populasi penelitian sebanyak 105 orang pegawai. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari t_1 -hitung adalah 4,883 sedangkan t -tabel sebesar 1,658. Ada pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari t_2 -hitung adalah 3,538 sedangkan t -tabel sebesar 1,658. Ada pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari t_3 -hitung adalah 4,191 sedangkan t -tabel sebesar 1,658. Ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kinerja, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Christie (2015) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Helfert dalam Rivai (2014) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Wood et al. (2011) kinerja merupakan suatu pengukuran dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ivancevich, et al. (2013:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Wibowo (2014:429) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Newstrom (2011:223) menyatakan bahwa komitmen organisasi atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya

Menurut James (2014), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat adalah 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 mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Etos kerja menurut Chaplin (2011) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Tasmara (2012) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Oktavia (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Dimana dinyatakan jika semakin kuat komitmen seseorang maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Penelitian yang dilakukan Mahayanti (2015) menunjukkan bahwa karakteristik seseorang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana karakteristik individu dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Selain itu penelitian yang dilakukan Yuliarti (2016) menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja akan semakin baik.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar bertugas melaksanakan tugas pemetaan dan membantu dalam bidang perindustrian dan perdagangan baik ekspor maupun impor. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar diharuskan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal demi mencapai tujuan dalam organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi dapat menyelesaikan program kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Satalh satu cara melihat realisasi kinerja adalah melihat realisasi penggunaan anggaran. Jika anggaran kegiatan terserap seluruhnya berarti

kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan anggaran yang di tetapkan. Tidak maksimalnya kinerja pegawai terlihat dari tidak berjalan dengan baiknya target organisasi seperti capaian penggunaan anggaran yang kurang optimal. Berikut disajikan dalam tabel.

Tabel 1 Alokasi Dan Realisasi Anggaran Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar Tahun 2020

Indikator kegiatan	Target anggaran	Realisasi anggaran	%
Pengembangan Kelembagaan Kerjasama Kemitraaan	144.402.800,00	99.169.200,00	69%
Peningkatan Kemampuan Pedagang Kecil dan Menengah	381.525.500,00	130.335.400,00	34%
Pengembangan dan pelayanan teknologi industri	290.648.050,00	209.481.050,00	72%
Pembinaan Pengelola Usaha Pedagang Pasar Tradisional	16.028.324.500,00	13.044.459.300,00	81%

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, 2021

Dalam tabel 1.1 diatas diketahui bahwa ada beberapa indikator kegiatan yang tidak mampu mencapai target. Hal itu dapat dilihat dari rendahnya penyerapan anggaran yang berarti tidak semua program yang sudah dicanangkan mampu dikerjakan. Yang menjadi sorotan adalah peningkatan pedagang kecil dan menengah yang hanya mampu mencapai 34% saja. Selain itu untuk pengembangan kelembagaan kerjasama kemitraan hanya mencapai 69%. Pengembangan teknologi industri hanya mencapai 72% dan pembinaan pengelola usaha pasar tradisional hanya mencapai 81%. Kurang realisasi penggunaan anggaran menyebabkan organisasi tidak tuntas dalam menjalankan program oprasional kegiatan yang direncanakan. Ketidakmampuan organisasi dalam melaksanakan rencana yang telah disusun mengindikasikan tidak maksimalnya kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Dalam kegiatan operasionalnya tidak luput dari permasalahan mengenai komitmen yaitu tidak semua pegawai memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa pegawai sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing serta tidak semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti pegawai bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan. Selain itu permasalahan terkait komitmen yang ada adalah banyak pegawai yang beranggapan bahwa sebagai pegawai

negri mereka tidak akan dapat diberhentikan kecuali jika mereka melakukan tindakan melawan hukum. Pemikiran ini menjadi bumerang tersendiri karena pada akhirnya para pegawai akan tidak terlalu focus dalam pengerjaan tugas dan kurang memiliki niat yang besar dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penurunan komitmen terhadap organisasi juga didasari atas tekanan kerja yang kurang dari pihak organisasi. Hal ini juga yang mengakibatkan banyak pegawai yang terlalu santai dalam menanggapi tugas yang dibebankan.

Kinerja yang rendah juga dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki pegawainya. Karakteristik individu sebagai bentuk minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja seringkali menjadi hambatan dimana banyak pegawai yang menyatakan bahwa minat mereka terhadap pekerjaan yang selama ini dijalani kian melemah dengan antusiasme pegawai terhadap pekerjaan semakin sedikit. Dari segi sikap, banyak pegawai yang acuh tak acuh terhadap apa yang menjadi masalah di dalam organisasi. Hal ini membuat para pegawai susah bekerjasama dengan rekan kerjanya. Sementara dari segi kebutuhan banyak pegawai menganggap kinerja merupakan rutinitas dan bukan kebutuhan sehingga tanggung jawab yang mereka miliki tidak optimal.

Kurangnya komitmen dan karakteristik individu yang dimiliki pegawai diikuti dengan lemahnya etos kerja yang selama ini terlihat. Masalah etos kerja yang paling sering muncul terlihat dari masalah waktu. Banyak pegawai yang sering tidak tepat waktu dalam hal memulai pekerjaan ataupun penyelesaian tugas. Selain itu pegawai yang ada cenderung kurang mandiri ketika tidak ada pimpinan yang mengatur pekerjaan. Pegawai cenderung menunggu pimpinan menginstruksikan sesuatu yang memang menjadi tanggung jawab pegawai bersangkutan. Selain itu pegawai yang dirotasi dalam posisi berbeda seringkali tidak mampu atau lambat dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar baik secara parsial ataupun simultan?

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dalam hasil penelitian Octavia (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dilihat dari penelitian

sebelumnya yaitu penelitian Yuliarti (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan Zulkarnaen (2017) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Mahayanti (2015) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti (2016) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Mulyajansih (2019) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

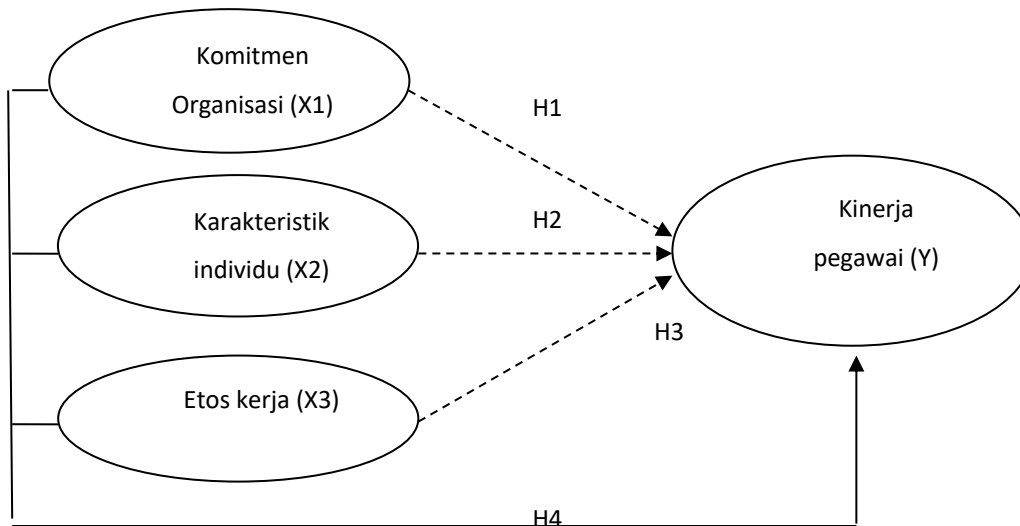
Penelitian yang dilakukan Octavia (2016), Mahayanti (2015), Yuliarti (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu meneliti “ Pengaruh komitmen organisasi, Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kota Denpasar. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti (Data Diolah, 2020)

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yang berjumlah 105 orang baik yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) ataupun pegawai kontrak. keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Yaitu sebanyak 105 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data itu diperoleh dari penyebaran kuisisioner dan observasi. Disini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari hasil kepustakaan untuk meningkatkan hasil penelitian ini. kuisisioner yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. hasil data yang tersaji kemudian dianalisis dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian keseluruhan data hasil penelitian diuji melalui asumsi klasik dimana didapatkan bahwa data bebas persoalan normalitas, multikolineritas dan heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	15.324	.932		16.441	.000
komitmen organisasi	.520	.107	.402	4.883	.000
karakteristik individu	.458	.130	.301	3.538	.001
etos kerja	.312	.075	.273	4.191	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,324 + 0,520 X_1 + 0,458 X_2 + 0,312 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

Dilihat dari nilai $a = 15,324$, $b_1 = 0,520$, $b_2 = 0,458$, $b_3 = 0,312$,. Hal ini berarti apabila nilai dari komitmen organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), etos kerja (X_3), sama-sama nol (0), maka kinerja pegawai (Y) akan tetap ada sebesar 15,324. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,520$. Hal ini berarti apabila nilai dari komitmen organisasi (X_1) dinaikkan sebesar satu maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,520. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,458$. Hal ini berarti apabila nilai karakteristik individu (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,458. Dilihat dari nilai $b_3 = 0,312$. Hal ini berarti apabila nilai etos kerja (X_3) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,312. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,520$, $b_2 = 0,458$, $b_3 = 0,312$, Hal ini berarti apabila nilai dari komitmen organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), etos kerja (X_3), sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja pegawai (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 15,324.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.740	1.86364

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Koefisien determinasi sebesar 74,7%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari komitmen organisasi (X_1), karakteristik individu (X_2), etos kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar adalah sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	15.324	.932		16.441	.000
komitmen organisasi	.520	.107	.402	4.883	.000
karakteristik individu	.458	.130	.301	3.538	.001
etos kerja	.312	.075	.273	4.191	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

1. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai β_1 sebesar 0,520 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika komitmen organisasi yang diberikan semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi mereka akan melakukan yang terbaik yang mereka bisa untuk kepentingan organisasi. Komitmen yang kuat juga menjadikan pegawai mementingkan kepentingan organisasi diatas segalanya sehingga pegawai selalu berusaha mengeluarkan kinerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktavia (2016) yang menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Yuliarti (2016) yang menyebutkan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai.

2. Pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai β_2 sebesar 0,458 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa

karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak organisasi mampu membuat karakteristik individu pegawai bertambah maka hal itu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain jika pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar mampu menjaga agar karakteristik individu berjalan secara maksimal maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat juga. Jika pegawai mampu mengembangkan karakteristik individu yang dimiliki maka mereka akan mampu menghasilkan kinerja terbaik. Hal ini sesuai dengan penelitian Mahayanti (2015) yang menyatakan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan juga dengan Zulkarnaen (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa puas pegawai dalam perusahaan.

3. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai β_3 sebesar 0,312 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak perusahaan mampu meningkatkan etos kerja dengan baik maka akan berakibat pada kinerja pegawai yang bertambah. Dengan kata lain jika pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar mampu meningkatkan etos kerja yang dimiliki agar menjadi maksimal maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat juga. Etos kerja yang baik membuat pegawai yakin dengan apa yang mereka kerjakan. Pegawai beranggapan bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang harus dikerjakan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sejalan dengan penelitian Yuliarti (2016) yang menyatakan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan pula dengan Zulkarnaen (2017) yang menyatakan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1036.069	3	345.356	99.436	.000 ^b
Residual	350.788	101	3.473		
Total	1386.857	104			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel komitmen organisasi, karakteristik individu, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis keempat penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan kata lain jika pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar mampu meningkatkan komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja agar menjadi maksimal maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat juga. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahayanti (2015) dan Yuliarti (2016) yang menyatakan komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Ada pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Ada pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi, karakteristik individu, etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Dari segi komitmen organisasi yang dimiliki sebaiknya pihak organisasi menyamakan peran dan tanggung jawab agar semua pegawai merasa bagian dari Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Dari segi karakteristik individu diharapkan pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar menanamkan pada pegawai agar turut membangun organisasi hingga mencapai tujuan yang ditetapkan. Etos kerja yang ada agar ditingkatkan dengan cara menanamkan kebiasaan mampu mengerjakan tugas dengan kemampuan sendiri.

Daftar Pustaka

- Chaplin, J.P. 2011. Kamus Lengkap Psikologi. Diterjemahkan: Kartini Kartono. Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada.
- Christie, Green, Kenneth dan Plumlee, Gerald. (2015). *Impact Of Ethics Environment And Organizational Trust On Employee Engagement*. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. Vol. 18, No 13
- Dewi, Putu Eka Purnama dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2015, Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour dan Travel Denpasar, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 9 No. 1
- Dharma, 2015, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta
- Griffin, Jill. 2015. Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga
- Guritno dan Waridin 2015 Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hurriyati. 2015. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung. Alfabeta
- Ivancevich, John M., et al., 2013. Organizational Behavior and Management. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- James A.F. Stoner, 2014 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, F. 2015. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Mahayanti. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2015: 2253-2279
- Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York-Amerika: McGraw-Hill Education.
- Oktavia. 2016. pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bank nagari cabang solok.
- Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prinstvaninta. 2015. Pengaruh persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi pada komitmen karyawan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai dan Basri, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

-
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. 2011. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Stoner James, DKK, 2015, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Stoner James, DKK, 2015, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Tasmara, Toto. 2012. Etos Kerja Muslim. Jakarta : Labmend
- Wood, Jack M,. Et al. 2011. Organizational Behaviour: A Global perspective 2nd Editon. Australia: John Wiley and Sons Australia, Ltd.
- Wibowo . 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Perkasa
- Yuliarti, (2016). “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.” Jurnal Katalogis. Volume 4 Nomor 8. Hlm. 101-108