

---

# Pengaruh *Individual Characteristics*, *Job Involvement*, dan *Work Ethics* Terhadap *Performance* ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta

Christian Fanotona Lahagu<sup>1</sup>, \*Raden Teja Yokanan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel

\*corresponding email: [teja.yokanan@ukrimuniversity.ac.id](mailto:teja.yokanan@ukrimuniversity.ac.id)

---

## ARTICLE INFO

### Article Received

4 April 2024

### Article Revised

12 April 2024

### Article Accepted

29 April 2024

### Keywords

Individual Characteristics, Job Involvement, Work Ethics dan Performance.

### DOI:

[https://doi.org/](https://doi.org/10.61179/ejba.v18i1.556)

10.61179/ejba.v18i1.556

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui profil responden pegawai, untuk mengetahui apakah *Individual Characteristics*, *Job Involvement*, dan *Work Ethics* berpengaruh parsial dan simultan terhadap *Performance* ASN Desperindag Yogyakarta. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara manual ke 100 responden Disperindag. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis menggunakan analisis Persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis regresi linier berganda, dan uji f. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Individual Characteristics* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) Disperindag karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Kemudian variabel *Job Involvement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) Disperindag karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Dan variabel yang terakhir *Work Ethics* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) Disperindag karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Dan Berdasarkan hasil uji f *Individual Characteristics* (X1), *Job Involvement* (X2), *Work Ethics* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Performance* (Y) ASN Desperindag Yogyakarta karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ .

## ABSTRACT

The aim of this research was to determine the profile of the respondents employees, to find out whether Individual Characteristics, Job Involvement, and Work Ethics has a partial and simultaneous influence on the performance of state civil servants Yogyakarta Special Region Industry and Trade Service. Types of research uses quantitative data collection techniques using questionnaires distributed manually to 100 Industry and Trade Department respondents. This research uses tests validity and reliability. The analysis tool uses percentage analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, t test, multiple linear regression analysis, and f test. Based on the results of the t test, it shows that the Individual Characteristics variable (X1) has a positive and significant effect on the Performance (Y) of the Industry and Trade Department because of its value The significance is  $0.000 < 0.05$ . Then the Job Involvement variable (X2) has a positive effect and significant to the Performance (Y) of the Industry and Trade Department because of its significance value  $0.000 < 0.05$ . And the last variable Work Ethics (X3) has a positive effect and significant to the Performance (Y) of the Industry and Trade Department because the significance value is  $0.000 < 0.05$ . And based on the results of the Individual Characteristics (X1) f test, Job Involvement (X2), Work Ethics (X3) simultaneously influences the Performance (Y) of Civil Servants State Department of Industry and Trade of the Special Region of Yogyakarta because of value The significance is  $0.000 < 0.05$ .

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan global kini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian krusial buat kemajuan

perusahaan/organisasi. Peranan insan didalam suatu organisasi memiliki peran yang strategis yaitu menjadi pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan

organisasi. Setiap instansi mengharapkan kinerja pegawainya mendapatkan hasil yang maksimal. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan. Kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja kantor Disperindag diharapkan sesuai dengan visinya itu sendiri yakni: Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja. Adapun yang menjadi misi Disperindag adalah: Kemuliaan martabat manusia Jogja menyandang Misi "Lima Kemuliaan" atau "Pancamulia", yakni: Terwujudnya peningkatan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing. 2. Terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomian masyarakat. 3. Terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan. 4. Terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis. 5. Terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan

perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Menurut Rizwan (2018) keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai tingkatan pegawai menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Menurut (Lawu, 2019) kinerja yang baik membutuhkan etos kerja yang tinggi dari setiap pegawai di instansi tersebut. Etos berarti sikap, kepribadian, watak, sifat, dan keyakinan terhadap sesuatu.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka peneliti menemukan beberapa permasalahan yang akan diteliti, antara lain:

1. Apakah *individual characteristics* berpengaruh terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta?
3. Apakah *work ethics* berpengaruh terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta?
4. Apakah *individual characteristics*, *job involvement*, dan *work ethics* secara simultan berpengaruh terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta?

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### ***Individual Characteristics***

Menurut Aktarina (2015), karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki individu yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan individu yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja-nya. Sopiah (2010) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

### ***Job Involvement***

Menurut Robins (2017) individu dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Menurut Kanungo (1982), keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

### ***Work Ethics***

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Priansa (2018) etos kerja merupakan seperangkap sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas

kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

### ***Performance***

Menurut (Hasibuan, 2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Moehariono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### ***Hipotesis***

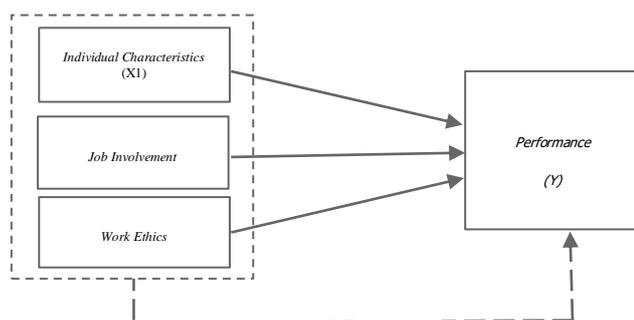
Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis adalah dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya. Berdasarkan tinjauan teori yang telah dibahas diatas, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Individual characteristics* berpengaruh terhadap *performance*  
ASN Desperindag Yogyakarta

- H2: *Job involvement* berpengaruh terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta.
- H3: *Work ethics* berpengaruh terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta.
- H4: *Individual characteristics, job involvement, dan work ethics* berpengaruh secara simultan terhadap *performance* ASN Desperindag Yogyakarta.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Adapun obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah ASN Desperindag Yogyakarta yang beralamat di jalan Kusumanegara no.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166. Telp/Fax:

0274-512 063 / 0274-58133. Selanjutnya, penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan, dimulai dari bulan September 2023 sampai Januari 2024.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah ASN Desperindag Yogyakarta. Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang didefinisikan oleh Sugiyono (2018), adalah sebuah wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang sudah memiliki ketetapan dari peneliti untuk kemudian dipelajari dan kemudian dari sana bisa ditarik kesimpulan dari hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi teknik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden ASN Desperindag Yogyakarta dari jumlah populasi tersebut.

Menurut Danang (2013:21), Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer adalah sumber data yang diambil secara langsung di lokasi penelitian. Menurut Bogdan dalam Hardani, dkk (2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya

sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi > 0.05 yang berarti residual berdistribusi normal.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29288163
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,082
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

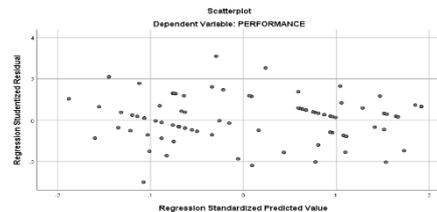
Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikan 0,075 dimana lebih besar dari nilai  $\alpha$  atau 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah

##### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Ghozali, 2018).

Su



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa distribusi titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar diseluruh bagian, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat terdapat multikolinearitas atau tidak, maka dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	5,396	1,487		3,628	,000		
Individual Characteristics	,267	,092	,302	2,911	,004	,434	2,300
Job Involvement	,094	,082	,108	1,136	,259	,514	1,944
Work Ethics	,390	,097	,415	4,005	,000	,434	2,300

endent Variable: PERFORMANCE

: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS

2)

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat nilai *tolerance* variabel bebas *individual characteristics* 0,434. Kemudian variabel *job involvement* 0,514. Dan variabel yang terakhir adalah *work ethics* adalah 0,434. Sedangkan nilai VIF variabel bebas *individual characteristics* sebesar 2,302, *job involvement* 1,945, dan yang terakhir *work ethics* adalah sebesar 2,303. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel *independent* yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari > 0,1 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Analisis Regresi Linier

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial yaitu *individual characteristics* X1, *job involvement* X2, dan *work ethics* X3, terhadap variabel dependen *Performance*.

Analisis pengaruh variabel *Individual Characteristics* (X1) terhadap variabel *Performance* (Y).

**Tabel 3**  
**Hasil SPSS Uji Regresi Linear Sederhana Individual Characteristics**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9,063	1,401	6,467	,000
	Individual Characteristics	,590	,067	,667	,000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Persamaan analisis regresi linear sederhana *Individual Characteristics* berdasarkan Tabel 4.11 adalah: **Y= 9,063+0,590X**

- Nilai konstanta sebesar 9,063 artinya jika variabel *individual characteristics* (X1) bernilai 0 maka nilai variabel *Performance* (Y) adalah sebesar 9,063.
- Nilai koefisien regresi (b) variabel *individual characteristics* (X1) sebesar 0.590 yang artinya setiap terjadi penambahan nilai *individual characteristics* (X1) satu satuan maka nilai *Performance* (Y) bertambah atau naik sebesar 0,590

Analisis pengaruh variabel *Job Involvement* (X2) terhadap variabel *Performance* (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil SPSS Uji Regresi Linear Sederhana Job Involvement (X2)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	11,122	1,504	7,394	,000
	Job Involvement	,493	,072	,570	,000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Persamaan analisis regresi linear sederhana *Job Involvement* berdasarkan Tabel 4.12 adalah: **Y= 11,122+0,493X**

- Nilai konstanta sebesar 11,122 artinya jika variabel *job involvement* (X2) bernilai 0 maka nilai variabel *Performance* (Y) adalah sebesar 11,122.
- Nilai koefisien regresi (b) variabel *job involvement* (X2) sebesar 0.493 yang artinya setiap terjadi penambahan nilai *job involvement* (X2) satu

satuan maka nilai *Performance* (Y) bertambah atau naik sebesar 0,493

Analisis pengaruh variabel *Work Ethics* (X3) terhadap variabel *Performance* (Y).

**Tabel 5**  
**Hasil SPSS Uji Regresi Linear Sederhana *Work Ethics* (X3)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	7,119		4,806	,000
	Work Ethics	,657	,699	9,683	,000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Persamaan analisis regresi linear sederhana *Work Ethics* berdasarkan Tabel 4.13 adalah:  **$Y = 7,119 + 0,657X$**

- Nilai konstanta sebesar 7,119 artinya jika variabel *work ethics* (X3) bernilai 0 maka nilai variabel *Performance* (Y) adalah sebesar 7,119.
- Nilai koefisien regresi (b) variabel *work ethics* (X3) sebesar 0.657 yang artinya setiap terjadi penambahan nilai *work ethics* (X3) satu satuan maka nilai *Performance* (Y) bertambah atau naik sebesar 0,657.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Individual Characteristics* (X1), *Job Involvement* (X2), dan *Work Ethics* (X3) secara simultan dan berpengaruh positif terhadap *Performance*.

**Tabel 6**  
**Hasil SPSS Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5,396	1,487		3,628	,000
	Individual Characteristics	,267	,092	,302	2,911	,004
	Job Involvement	,094	,082	,108	1,136	,259
	Work Ethics	,390	,097	,415	4,005	,000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel di atas maka hasil persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,396 + 0,267X1 + 0,094X2 + 0,390X3$$

- Nilai konstanta sebesar 5,396 artinya jika semua variabel independen (X1), (X2), (X3) bernilai 0 maka *Performance* pegawai (Y) sebesar 5,396.
- Koefisien regresi variabel *individual characteristics* X1 sebesar 0,267 menunjukkan bahwa variabel *individual characteristics* X1 meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Performance* pegawai (Y) sebesar 0,267 Jadi jika koefisien variabel *individual characteristics* semakin besar, maka *performance* pegawai juga meningkat.
- Koefisien regresi variabel *job involvement* X2 sebesar 0,094 menunjukkan bahwa variabel *job involvement* X2 meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Performance* pegawai (Y) sebesar 0,094. Jadi jika koefisien variabel *job involvement* semakin

besar, maka *performance* pegawai juga meningkat.

- d. Koefisien regresi variabel *work ethics* X3 sebesar 0,390 menunjukkan bahwa variabel *work ethics* X3 meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan *Performance* pegawai (Y) sebesar 0,390. Jadi jika koefisien variabel *work ethics* semakin besar, maka *performance* pegawai juga meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (T)

Uji T pada penelitian ini untuk mengukur signifikan berpengaruh atau tidak variabel independen *Individual Characteristics* (X1), *Job Involvement* (X2), dan *Work Ethics* (X3) secara parsial terhadap variabel dependen (*Performance*). Untuk mengetahui itu dapat dilakukan dengan cara melihat T hitung pada tingkat keyakinan 5% atau 0,05.  $df = N - K - 1 = 100 - 4 - 1 = 95$ . T tabel yang diperoleh adalah **1.66105**.

**Tabel 7**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9,063	1,401		6,467	,000
	Individual Characteristics	,590	,067	,667	8,851	,000

a. Dependent Variable: Performance

#### Hasil Uji Parsial (T) *Individual Characteristics* (X1)

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel *individual characteristics* X1 adalah  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan variabel *individual characteristics* X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Performance* pegawai (Y). Hipotesis diterima.

**Tabel 8**

#### Hasil Uji Parsial (T) *Job Involvement* (X2)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	11,122	1,504		7,394	,000
	Job Involvement	,493	,072	,570	6,871	,000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel *job involvement* X2 adalah  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan variabel *job involvement* X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Performance* pegawai (Y). Hipotesis diterima.

**Tabel 9**

#### Hasil Uji Parsial (T) *Work Ethics* (X3)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7,119	1,481		4,806	,000
	Work Ethics	,657	,068	,699	9,683	,000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel *work ethics* X3 adalah  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan variabel *work ethics* X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Performance* pegawai (Y). Hipotesis diterima.

#### Uji Simultan (F)

Uji f digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui itu

dapat dilakukan dengan menggunakan uji F dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat keyakinan 5% atau 0.05 dengan perhitungan F table sebagai berikut:  $df_1=k-1=4-1=3$ .  $df_2=n-k=100-4=96$ . F tabel yang diperoleh adalah 2,70. Kriteria pengambilan keputusan: Uji f dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  atau jika  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,517	3	68,172	39,548	,000 <sup>b</sup>
	Residual	165,483	96	1,724		
	Total	370,000	99			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), Work Ethics, Job Involvement, Individual Characteristics

Sumber: Data Penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 10 diketahui F hitung sebesar 39,548 dan F tabel sebesar 2.70 yang artinya F hitung  $>$  F tabel, dan nilai Sig F sebesar 0.000 dibawah atau  $<$  nilai signifikansi 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

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

Koefisien Determinasi R Square digunakan sebagai alat penjelas kemampuan seberapa besar kontribusi variabel independen X (*individual characteristics, job involvement, dan work ethics*) menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (*performance*).

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.553	.539	1,31293

a. Predictors: (Constant), Work Ethics, Job Involvement, Individual Characteristics

Berdasarkan Tabel 11 pada uji koefisien determinasi R square maka diperoleh hasilnya sebagai berikut: Nilai R Square sebesar 0.539 yang berarti variabel independen X (*individual characteristics, job involvement, dan work ethics*) dapat menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (*performance*) sebesar 53,9% dan selebihnya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *individual characteristics* terhadap *performance***

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan variabel *individual characteristics* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pegawai, dimana hasil uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $>$  t tabel ( $8,851 > 1.661$ ) artinya *individual characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pegawai Desperindag Yogyakarta. Dalam hal ini membuktikan bahwa t hitung  $>$  t tabel yang artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anugrah, Muh Alif (2022). Yang menyatakan bahwa *individual characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.

### **Pengaruh *job involvement* terhadap *performance***

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan variabel *job involvement* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pegawai, dimana hasil uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $>$  t tabel ( $6,871 > 1.661$ ) artinya *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pegawai Desperindag Yogyakarta. Dalam hal ini membuktikan bahwa t hitung  $>$  t tabel yang artinya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

telah dilakukan oleh Wokas, Natalia (2021). Yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Kawangkoan.

### **Pengaruh *work ethics* terhadap *performance***

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan variabel *work ethics* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pegawai, dimana hasil uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel ( $9,683 > 1.661$ ) artinya *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pegawai Desperindag Yogyakarta. Dalam hal ini membuktikan bahwa t hitung  $> t$  tabel yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Silvia Sari, Yusrizal (2021). Yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Pekanbaru.

### **Pengaruh *individual characteristics*, *job involvement* dan *work ethics* terhadap *performance*.**

Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *individual characteristics*, *job involvement* dan *work ethics* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai di Desperindag Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari Tabel 4.18 dimana hasil uji F adalah F hitung sebesar 39,548 dan F tabel sebesar 2.70 yang berarti F hitung  $> F$  tabel. Dan nilai sig F sebesar 0,000 di bawah atau  $<$  nilai signifikansi 0,05 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *individual characteristics*, *job involvement* dan *work ethics* secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap variabel *performance* pada kantor Desperindag Yogyakarta terbukti.

## **5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *Individual Characteristics* (X1), *Job Involvement* (X2), dan *Work Ethics* (X3) terhadap *Performance* di Desperindag Yogyakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *Individual Characteristics* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) di Desperindag Yogyakarta, yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah  $H_1$  diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *Job Involvement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) di Desperindag Yogyakarta, yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya  $H_2$  diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *Work Ethics* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) di Desperindag Yogyakarta, yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya  $H_3$  diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel *Individual*

*Characteristics* (X1), *Job Involvement* (X2), dan *Work Ethics* (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* (Y) di Desperindag Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dengan demikian peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada pihak instansi dan pihak peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepada pihak instansi

Karakteristik individu yang ada sudah terealisasi dengan baik, tetapi evaluasi secara berkala harus terus dilakukan. Karakteristik individu yang bagus dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan *jobdesk* masing-masing.

Pihak instansi dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan keterlibatan kerja pegawainya dengan mendorong pegawainya agar memiliki keterlibatan atau kontribusi yang lebih dengan pekerjaannya, antara lain dengan melakukan komunikasi, pemantauan, dan evaluasi serta memberikan kesempatan secara adil dan merata bagi pegawai untuk memberikan ide-ide positifnya kepada perkembangan instansi.

Pegawai diharapkan terus dapat meningkatkan etos kerja, misalnya disiplin, konsisten, serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi bacaan untuk dijadikan informasi serta peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain dengan fenomena permasalahan yang baru di kantor Disperindag baik itu variabel bebas maupun variabel terikat sehingga dapat menjadi

perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian. Bagi peneliti selanjutnya dimungkinkan untuk meneliti dengan variabel yang berbeda seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi ataupun variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Anugrah, Alif, Muh, 2022. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari Procella.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67 No. 3.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial Journal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni, 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rizwan (2018). Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja Terhadap komitmen organisasi serta implikasinya Pada kinerja karyawan RSUD Meuraxa. *Jurnal Manajemen Vol, 2*;33-42.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Silvia Sari, Yusrizal, dan Sri Hartati. 2021. "Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru The Influence Of Work Ethics, Work Morale, and K3 On Employee Performance at PT. AdeiPlantation & Industry Pekanbaru." 7(1), 265–278.
- Sopiah, Etta Mamang Sagadji 2010. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Wokas, G.C Natalia, dkk.2022. "Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan." *JE*. Vol 10 No 3 (2022)