

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN ASAHAN

Bayu Anggara¹, Dian Wahyuni².

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: bayuanggara041102@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of individual characteristics, internal communication, and work environment on work ethic. This research is a quantitative descriptive study, utilizing multiple linear regression for data analysis. The sampling technique employed was saturated sampling, involving 68 respondents. Validity and reliability tests were conducted to ensure the research instrument's adequacy. The multiple linear regression analysis yielded the equation: $Y = 4.597 + 0.282X_1 + 0.497X_2 + 0.146X_3$. The F-test results demonstrate that H_1 is accepted and H_0 is rejected, indicating that individual characteristics, internal communication, and work environment simultaneously influence work ethic, with an $F_{value} (12.575) > F_{table} (2.75)$. The t-test results prove that, partially, individual characteristics have a positive and significant effect on work ethic with a $t_{value} (4.643) > t_{table} (1.99714)$; internal communication has a positive and significant effect on work ethic with a $t_{value} (3.635) > t_{table} (1.99714)$; and work environment has a positive and significant effect on work ethic with a $t_{value} (3.668) > t_{table} (1.99714)$. Based on the t-values, individual characteristics emerged as the most dominant factor influencing work ethic. The R-squared test results show an adjusted R-square value of 0.541, explaining that the contribution of individual characteristics, internal communication, and work environment to work ethic is 54.1%, while the remaining 45.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Individual Characteristics, Internal Communication, Work Environment, Work Ethic*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial karakteristik individu, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 68 responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $Y = 4,597 + 0,282X_1 + 0,497X_2 + 0,146X_3$. Hasil uji F membuktikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yaitu secara simultan karakteristik individu, komunikasi internal, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja dengan nilai $F_{hitung} (12,575) > F_{tabel} (2,75)$. Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan nilai $t_{hitung} (4,643) > t_{tabel} (1,99714)$, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,635) > t_{tabel} (1,99714)$, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,668) > t_{tabel} (1,99714)$. Berdasarkan nilai t_{hitung} , variabel karakteristik individu merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi etos kerja. Hasil uji R^2 membuktikan bahwa nilai *adjusted R square* yaitu 0,541, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh yang dihasilkan karakteristik individu, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja adalah 54,1%, sedangkan 45,9% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Etos Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting yang sangat menentukan eksistensi dan pencapaian visi suatu organisasi. Lebih dari sekadar pelaksana teknis, pegawai merupakan penggerak utama yang kontribusinya ditentukan oleh kompetensi serta perilaku kerjanya. Oleh karena itu, penguatan aspek perilaku kerja khususnya etos kerja, menjadi prioritas yang mendasar bagi manajemen.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Asahan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. ASN dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, dan etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan publik yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Kualitas sumber daya manusia aparatur menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas strategis dalam mengelola pendapatan daerah, khususnya yang bersumber dari pajak dan retribusi daerah. Kinerja Badan Pendapatan Daerah sangat menentukan kemampuan fiskal daerah dalam membiayai pembangunan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas Badan Pendapatan Daerah sangat bergantung pada kualitas kinerja dan etos kerja pegawainya. Etos kerja pegawai mencerminkan sikap, perilaku, dan semangat kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pada organisasi sektor publik menunjukkan masih adanya variasi etos kerja pegawai, seperti tingkat disiplin yang belum optimal, motivasi kerja yang fluktuatif, serta tanggung jawab kerja yang belum merata. Berdasarkan pengamatan awal pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan, masih ditemukan

tantangan terkait koordinasi, akuntabilitas dan profesionalitas. Dugaan tersebut diperkuat dengan tabel hasil pengukuran terhadap pencapaian sasaran kerja pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan, sebagai berikut.

Berdasarkan laporan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan, sasaran pertama mengenai peningkatan kualitas proses analisis, penyusunan, dan pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) berhasil mencapai predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dengan tingkat capaian sebesar 100,00%. Secara terminologis, WTP merupakan singkatan dari *Wajar Tanpa Pengecualian*, yaitu opini audit tertinggi yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang menunjukkan bahwa laporan keuangan pemerintah daerah telah disusun secara wajar, transparan, dan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perolehan angka 100,00% pada sasaran pertama menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja terkait pengelolaan keuangan daerah telah terealisasi secara optimal, sehingga berdampak pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dan memperkuat citra organisasi sebagai instansi yang profesional dalam menerapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Selanjutnya, pada sasaran kedua mengenai pertumbuhan pendapatan daerah, realisasi kinerja menunjukkan angka sebesar 6,70 dari target yang telah ditetapkan sebesar 5,00, sehingga persentase capaiannya mencapai 134,00% atau melampaui target yang direncanakan. Angka tersebut diperoleh dari peningkatan penerimaan daerah yang bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah, serta pendapatan lain yang sah, yang menunjukkan adanya efektivitas strategi pengelolaan pendapatan dan optimalisasi sumber-sumber pendapatan

daerah. Dampak dari capaian ini adalah meningkatnya kemampuan keuangan daerah dalam mendukung pembiayaan pembangunan serta memperluas pelayanan publik kepada masyarakat. Namun demikian, pada sasaran ketiga mengenai peningkatan koordinasi, akuntabilitas, dan profesionalitas penyelenggaraan pemerintahan, target sebesar 100,00% belum sepenuhnya tercapai karena realisasi kinerja hanya mencapai 84,69 atau setara dengan 84,69%, sehingga dikategorikan dalam keterangan belum tercapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam pelaksanaan koordinasi antarunit kerja, penerapan sistem pengawasan internal, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Dampak dari belum tercapainya sasaran tersebut adalah perlunya peningkatan kualitas komunikasi internal, pengembangan kompetensi pegawai, serta perbaikan sistem kerja yang lebih terintegrasi agar kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Karakteristik individu diduga kuat menjadi salah faktor yang memengaruhi etos kerja pegawai. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang melekat pada setiap pegawai, meliputi usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan sikap kerja. Karakteristik individu yang baik akan mendukung peningkatan etos kerja.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai yaitu komunikasi internal. Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi dan koordinasi antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi internal yang baik ditandai dengan keterbukaan, kejelasan informasi, dan umpan balik yang efektif. Berdasarkan pengamatan awal pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan informasi mengenai target penerimaan pajak, perubahan prosedur pelayanan, atau kebijakan penagihan sering hanya disampaikan pada rapat

pimpinan atau kepala bidang. Akibatnya, pegawai pelaksana dan petugas UPTD tidak selalu memahami secara detail arah kebijakan yang harus dijalankan, sehingga pelaksanaan tugas menjadi tidak seragam.

Selanjutnya lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan masih terdapat keterbatasan sarana pendukung seperti kendaraan operasional dan perangkat komputer dimana terdapat didalamnya sarana kendaraan yang terdiri dari 6 mobil 68 motor yang membutuhkan perhatian ekstra dalam pemeliharaan. Dari 6 mobil, 1 rusak berat dan sisanya baik. Dari 68 motor, 11 rusak sedang, 2 hilang, dan sisanya baik. Untuk beberapa buah komputer yang tersedia kondisinya masih baik, namun dalam hal kapasitas dan kemampuan masihtertinggal, sehingga program-program komputer yang terkini dan raga yang sangat luas dalam mendukung kemampuan proses data dan laporan tidak terakomodasi dengan cepat.

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada penggabungan tiga variabel independen, yaitu karakteristik individu, komunikasi internal, dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian yang dianalisis secara simultan terhadap etos kerja pegawai, di mana penelitian-penelitian sebelumnya umumnya hanya meneliti satu atau dua variabel secara terpisah. Adapun celah penelitian (*research gap*) dalam penelitian ini didasarkan pada perbedaan fokus variabel, objek penelitian, dan waktu pelaksanaan penelitian dibandingkan dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian Hermayanti dan Maro (2022) yang hanya meneliti karakteristik individu dan disiplin kerja, penelitian Sitorus dkk. (2024) yang meneliti *human relation* dan lingkungan kerja, serta penelitian Budiarti dkk. (2024) yang meneliti karakteristik individu dan komunikasi internal. Dengan

demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah penelitian (*research gap*) tersebut dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh karakteristik individu, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan pada tahun 2026 sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat deskriptif. Penelitian kuantitatif menghasilkan data berupa angka yang dianalisis menggunakan metode statistik, sedangkan penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan fakta atau fenomena secara sistematis dan akurat.

Penelitian dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan yang berlokasi di Jalan Plamboyan Sibogat, Mekar Baru, Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, pada Januari–April 2026.

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan April tahun 2026.

Populasi penelitian berjumlah 68 pegawai ASN di luar Kepala Dinas. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 68 orang. Menurut Irawan (2021;149) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi, jurnal, serta sumber referensi lain yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, penyebaran kuesioner, studi dokumentasi, dan studi literatur. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam pengelolaan pendapatan daerah. Pembentukan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan merupakan bagian dari upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel sesuai prinsip *good governance* dan *clean government*. Keberadaan Badan Pendapatan Daerah diharapkan mampu mendukung peningkatan pendapatan daerah melalui optimalisasi pengelolaan pajak dan retribusi daerah sebagai sumber utama pembiayaan pembangunan daerah.

Berikut adalah penyajian hasil uji validitas dari setiap variabel yang diteliti, dengan rumus r_{tabel} yakni $n - 2 = 68 - 2 = 66$ maka r_{tabel} sebesar 0,2387.

Berdasarkan tabel uji validitas dengan membandingkan nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai X1.1 (0,835), X1.2 (0,792), dan X1.3 (0,712) $> 0,2387$. Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel uji validitas dengan membandingkan nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai X2.1 (0,845), X2.2 (0,763), dan X2.3 (0,689) $> 0,2387$. Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Komunikasi Internal (X_2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel uji validitas dengan membandingkan nilai *pearson*

correlation $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai X3.1 (0,812), X3.2 (0,796), dan X3.3 (0,758) > 0,2387. Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel uji validitas dengan membandingkan nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai Y.1 (0,560), Y.2 (0,852), Y.3 (0,810), dan Y.4 (0,822) > 0,2387. Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Etos Kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel X_1 (0,666), variabel X_2 (0,637), variabel X_3 (0,694), dan variabel Y (0,771). Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas pada variabel yang diteliti > 0,60 adalah baik. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individual	68	5.00	15.00	11.5294	2.35296
Komunikasi Internal	68	6.00	15.00	12.1029	2.10996
Lingkungan Kerja	68	8.00	15.00	12.2059	1.87329
Etos Kerja	68	10.00	20.00	15.6471	2.88467
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan keterangan analisis deskriptif variabel penelitian pada tabel di atas, dijelaskan bahwa:

1. Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai *minimum* (5,00), *maximum* (15,00), mean (11,5294) dan standar deviasi sebesar (2,35296).
2. Komunikasi Internal (X_2) memiliki nilai *minimum* (6,00), *maximum* (15,00), mean (12,1029) dan standar deviasi sebesar (2,10996).
3. Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *minimum* (8,00), *maximum* (15,00), mean (12,2059) dan standar deviasi sebesar (1,87329).
4. Etos Kerja (Y) memiliki nilai *minimum* (10,00), *maximum* (20,00), mean (15,6471) dan standar deviasi

sebesar (2,88467).

Histogram terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal

Normal P-P *plot Regression Standarized Residual* memperlihatkan bahwa residual penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut maka data dikatakan normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji statistik *kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 > 0,05, ini berarti variabel pada penelitian ini berdistribusi normal. Dilihat semua nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar merata tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.597	1.973	
Karakteristik Individual	.282	.171	.230
Komunikasi Internal	.497	.189	.364
Lingkungan Kerja	.146	.219	.095

a. Dependent Variable: Etos Kerja
Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di dalam kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,597 + 0,282 X_1 + 0,497 X_2 - 0,146 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta senilai 4,597 menunjukkan apabila tidak terjadi perubahan pada variabel karakteristik individu (X_1), komunikasi internal

(X_2), dan lingkungan kerja (X_3) atau variabel bebas sama dengan nol, maka variabel etos kerja (Y) tetap atau sama dengan 4,597 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,282 artinya jika nilai karakteristik individu (X_1) terjadi penambahan sebesar satu satuan, maka nilai etos kerja (Y) akan naik sebesar 0,282 dan sebaliknya jika karakteristik individu (X_1) mengalami penurunan maka etos kerja (Y) turun sebesar 0,282 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 0,497 artinya jika komunikasi internal (X_2) terjadi penambahan sebesar satu satuan, maka nilai etos kerja (Y) akan naik sebesar 0,497 dan sebaliknya jika komunikasi internal (X_2) mengalami penurunan maka etos kerja (Y) turun sebesar 0,497 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,146 artinya jika nilai lingkungan kerja (X_3) terjadi penambahan sebesar satu satuan, maka nilai etos kerja (Y) akan naik sebesar 0,146 dan sebaliknya jika lingkungan kerja (X_3) mengalami penurunan maka etos kerja (Y) turun sebesar 0,146 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.759	3	68.920	12.575	.000 ^b
Residual	350.771	64	5.481		
Total	557.529	67			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Karakteristik Individual

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan dari tabel hasil *Anova*, diperoleh F_{hitung} sebesar 12,575. Dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan α 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu (X_1), komunikasi internal (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap etos kerja

(Y) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,575 > 2,75$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.329	.023
Karakteristik Individual	4.643	.005
Komunikasi Internal	3.635	.001
Lingkungan Kerja	3.668	.007

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Dari tabel dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu (X_1) 4,643 dengan nilai t_{tabel} 1,99714 sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,643 > 1,99714$ dengan nilai sig t untuk variabel karakteristik individu (X_1) 0,005 lebih kecil dari α 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi internal (X_2) 3,635 dengan nilai t_{tabel} 1,99714 sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,635 > 1,99714$ dengan nilai sig t untuk variabel komunikasi internal (X_2) 0,001 lebih kecil dari α 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) 3,668 dengan nilai t_{tabel} 1,99714 sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,668 > 1,99714$ dengan nilai sig t untuk variabel lingkungan kerja (X_3) 0,007 lebih kecil dari α 0,05 yaitu $0,007 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos

kerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,541 atau sebesar 54,1%. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu (X_1), komunikasi internal (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 54,1% dan 45,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Secara simultan (Uji F), variabel karakteristik individu (X_1), komunikasi internal (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap etos kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 12,575 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,75 ($12,575 > 2,75$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Secara parsial (Uji t), hasil perhitungan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu (X_1) sebesar $4,643 > t_{tabel}$ 1,99714 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y), sehingga secara parsial H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi internal (X_2) sebesar $3,635 > t_{tabel}$ 1,99714 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y), sehingga secara parsial H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar $3,668 > t_{tabel}$

1,99714 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y), sehingga secara parsial H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,541 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1), komunikasi internal (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel etos kerja (Y) sebesar 54,1%, sedangkan 45,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2015. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiarti, N., dkk. 2024. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Guru SMAN 04 Kota Tanggerang Selatan". *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*. Vol.4 No.2
- Effendy, U. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Elfrianto, & Lesmana, G. 2022. *Metodelogi Penelitian Penndidikan*. Medan: UMSU Press.
- Farida, U., & Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Fatkhurahman. 2025. *Metodologi Riset Manajemen dan Bisnis*. Pekanbaru: Karya Nofa
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, & Darmani. 2017. *Mengajar di Jaman Now Pembelajaran dengan Pendekatan SAVI, Saintik, Literasi, PPK, 4C, dan HOTS*. Ponorogo: Wade Group
- Hermayanti, & Maro, Y. 2022. "Pengaruh

- Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor”. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol.8 No.7
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ilham, N. 2022. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Luhgiatno, dkk. 2024. *Metode Penelitian Manajemen*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Purwanto, K., dkk. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor BKAD Kecamatan Pelepat Desa Dwi Karya Bakti Lintas Jaya”. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Vol.3 No.3
- Rachel, A., & Kusnawan, A. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang”. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.1 No.1
- Rayhaniah, S., dkk. 2019. *Etika dan Komunikasi Organisasi*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Rivai, R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo
- Satriadi, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sedarmayanti. 2018. *Etos Kerja dan Karakteristik Individu*. Jakarta: Prenada Media
- Setyowati, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Siregar, R., dkk. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sitorus, M., dkk. 2024. “Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Torganda Medan”. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Nusantara (JEAMA)*. Vol.2 No.2
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yuli, S. 2023. *Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Individu & Kinerja*. Malang: Media Nusa Creative.