



## Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)

<sup>1</sup> Maria Mince Mea, <sup>2</sup> Adya Hermawati, <sup>3</sup> Soedjono

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Widyagama Malang, Indonesia

Korespondensi Penulis: [mariamincemea@gmail.com](mailto:mariamincemea@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to study how job characteristics, work ethic, and quality of life affect employee performance at the Lowokwaru District Office, Malang City. In addition, the purpose of this research analysis was to determine how the independent and dependent variables used in this study interact with each other. This study used the entire population as a sample. where the author used 31 employees at the Lowokwaru District Office as a research sample. The tool used in this study was the Likert scale, which consisted of five response options, each valued 1-5. This study used research instruments, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of Windows SPSS 4.0. The results of this study indicate that job characteristics, work ethic, and quality of life have a partial and positive effect on employee performance. Based on these findings, it can be concluded that all independent variables in this study have an effect on the dependent variable.*

**Keywords:** *Job Characteristics, Work Ethic, Quality of Life, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana karakteristik pekerjaan, etos kerja, dan kualitas kehidupan berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Selain itu, tujuan analisis penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini berinteraksi satu sama lain. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. dimana penulis menggunakan 31 pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru sebagai sampel penelitian. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang terdiri dari lima pilihan tanggapan, masing-masing bernilai 1-5. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis dengan bantuan Windows SPSS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, etos kerja, dan kualitas kehidupan berpengaruh pada kinerja karyawan secara parsial dan positif. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh pada variabel dependen.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja, Kualitas Kehidupan, Kinerja Pegawai.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau karyawan pemerintah memiliki peran yang sangat penting. Mereka telah berkembang menjadi komponen penting dalam pengelolaan pemerintahan. Pegawai pemerintah mampu mengabdikan diri mereka untuk kepentingan masyarakat melalui kesediaannya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh dedikasi. Hal ini sangat membantu pemerintahan beroperasi secara efisien dan memberikan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan layanan publik dan menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi masyarakat (Akbar dkk. 2016).

Aparatur Kecamatan Lowokwaru memainkan peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah Kota Malang dan memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Kecamatan memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan berbagai fungsi pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat di tingkat lokal sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintah daerah. Diharapkan aparatur Kecamatan Lowokwaru dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Kota Malang karena mereka tahu betapa pentingnya peran mereka.

Menurut survei penulis, kinerja karyawan Kantor Kecamatan Lowokwaru terus mengalami peningkatan dan penurunan. Di tempat kerja, banyak karyawan yang tidak hadir dan sering terlambat masuk sesuai jam kerja kantor. Selain itu, banyak karyawan yang tidak memanfaatkan kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan memberikan tugas tersebut kepada rekan kerjanya yang lain. Dipercaya bahwa banyak faktor, termasuk disiplin kerja, etos kerja, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan, dapat berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan adalah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Sari et al. (2023). Etos kerja adalah faktor utama yang membedakan pekerjaan; etos kerja yang tinggi tidak hanya membantu orang dalam mencapai kesuksesan pribadi mereka, tetapi juga sangat penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Hasing & Sulkarnain, 2019). Kualitas kehidupan adalah faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan kualitas kehidupan kerja, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan produktif yang menguntungkan baik bagi karyawan maupun keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka tujuan dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh dari karakteristik pekerjaan, etos kerja dan kualitas kehidupan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kecamatan Belimbing Kota Malang.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Halim (2021) kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan individual yang menjadi cerminan sejauh mana seorang pegawai mampu atau dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Kinerja karyawan adalah evaluasi terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan

tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hadiansyah & Yanwar, 2017).

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dimana dalam penelitian ini dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ialah berdasarkan Peraturan Pemerintahan Kota Malang dan Kecamatan Lowokwaru Tahun 2016 mengenai kinerja pegawai atau aparatur sipin negara yang terdiri dari etika kerja, profesional kerja dan disiplin kerja.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai produktivitas dan kesuksesan organisasi. Kartubi et al., (2023) menegaskan bahwa dengan memperhatikan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan individu, organisasi dapat memastikan penempatan yang lebih tepat dan efisien dari karyawan mereka, serta membantu dalam pengembangan karir dan kesejahteraan keseluruhan.

Sari et al., (2023) menegaskan bahwa dalam organisasi atau birokrasi pemerintahan maupun pada organisasi swasta harus memperhatikan karakteristik-karakteristik pekerjaan guna merancang peran maupun tanggungjawab pegawai sebagai upaya untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan diukur dengan 5 dimensi atau indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2003) dimana antara lain; umpan balik, keanekaragaman keterampilan, arti tugas, identitas tugas dan otonomi.

### **Etos Kerja**

Manopo et al., (2018) Etos kerja seorang pegawai mencerminkan bagaimana sikap, tekad, dan dedikasi pegawai tersebut terhadap pekerjaannya sendiri. Dimana individu dengan etos kerja yang kuat akan cenderung menempatkan nilai tinggi pada kesuksesan profesional dan menunjukkan prinsip-prinsip moral yang menjadikan mereka karyawan yang luar biasa dalam setiap posisi yang mereka tempati.

Etos kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan seseorang dalam karir mereka dan dalam membangun reputasi yang baik di tempat kerja. Oleh karena itu, menghargai, memelihara, dan memperkuat etos kerja dalam organisasi adalah hal yang sangat penting bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Dalam penelitian ini etos kerja diukur dengan menggunakan 4 dimensi atau indikator menurut Petty (1993) yang terdiri dari kerja keras, disiplin, jujur dan bertanggung jawab.

## **Kualitas Kehidupan**

Menurut Sutrisno, (2009: 81) Kualitas kehidupan kerja melibatkan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan berpartisipasi secara lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Takaloa et al., (2019) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai perwujudan dari tata kelola sumber daya dengan mengedepankan peraturan perundang undangan dan kemanusiaan seorang pekerja untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang selayaknya.

Dimana dengan memperhatikan kualitas kehidupan seseorang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap orang tersebut dalam berperilaku di lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Dalam penelitian ini kualitas kehidupan diukur menggunakan 4 dimensi atau indikator yang dikemukakan oleh Walton (1973) antara lain; pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, sistem imbalan dan kompensasi serta lingkungan kerja.

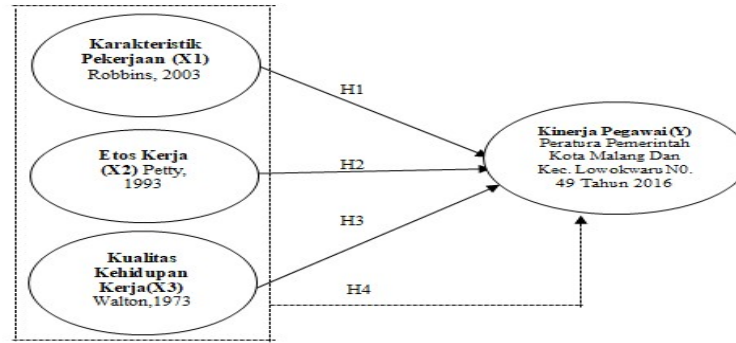
## **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nikita M. Usuh, B. Tewal & B. Saerang (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tasik Ria Ressor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, etos kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, (2021) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Zaky M. (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jatim Park 1 Batu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kerangka Konseptual Dan Pengembangan Hipotesis**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka Konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- H1 :Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- H2 :Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang
- H3 :Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- H4 :Diduga karakteristik pekerjaan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Dimana dalam penelitian kuantitatif peneliti diharuskan untuk menjabarkan pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru yang terdiri dari 31 orang. Dengan demikian maka sampel yang digunakan ialah keseluruhan dari populasi tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder yang diperoleh langsung dari narasumber dengan teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, observasi dan kuesioner (Skala Likert). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif yang terdiri dari analisis karakteristik responden, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis penelitian (uji koefisien determinasi, uji-f dan uji-t).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Lowokwaru serta melakukan wawancara tidak struktrur untuk mendapatkan data penelitian. Hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diinteprestasikan berdasarkan masing-masing pengujian sebagai berikut:

##### Hasil Pengujian Instrument Penelitian

Pengujian instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,499	0,3550	Valid
	Y1.2	0,675	0,3550	Valid
	Y2.1	0,657	0,3550	Valid
	Y2.2	0,688	0,3550	Valid
	Y3.1	0,670	0,3550	Valid
	Y3.2	0,743	0,3550	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1.1	0,545	0,3550	Valid
	X1.1.2	0,688	0,3550	Valid
	X1.2.1	0,560	0,3550	Valid
	X1.2.2	0,743	0,3550	Valid
	X1.3.1	0,657	0,3550	Valid
	X1.3.2	0,515	0,3550	Valid
	X1.4.1	0,670	0,3550	Valid
	X1.4.2	0,619	0,3550	Valid
	X1.5.1	0,510	0,3550	Valid
X1.5.2	0,489	0,3550	Valid	
Etos Kerja (X2)	X2.1.1	0,743	0,3550	Valid
	X2.1.2	0,585	0,3550	Valid
	X2.2.1	0,570	0,3550	Valid
	X2.2.2	0,648	0,3550	Valid
	X2.3.1	0,698	0,3550	Valid
	X2.3.2	0,743	0,3550	Valid
	X2.4.1	0,670	0,3550	Valid

	X2.4.2	0,589	0,3550	Valid
Kualitas Kehidupan (X3)	X3.1.1	0,612	0,3550	Valid
	X3.1.2	0,551	0,3550	Valid
	X3.2.1	0,669	0,3550	Valid
	X3.2.2	0,529	0,3550	Valid
	X3.3.1	0,667	0,3550	Valid
	X3.3.2	0,457	0,3550	Valid
	X3.4.1	0,529	0,3550	Valid
	X3.4.2	0,612	0,3550	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk semua item pertanyaan penelitian lebih besar dari nilai r-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	32

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach untuk pengujian reliabilitas ini sebesar 0,943 lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian (survei) ini reliabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Variabel	Koefisien (B)	Beta	Signifikansi	Keterangan
(Constant)	0.940		-	
Karakteristik Pekerjaan	0.183	0,316	0.023 < 0,05 ( $\alpha$ )	Berpengaruh Positif
Etos Kerja	0.251	0.348	0.026 < 0,05 ( $\alpha$ )	Berpengaruh Positif
Kualitas Kehidupan	0.254	0.324	0.028 < 0,05 ( $\alpha$ )	Berpengaruh Positif

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Dari sumber tabel diatas maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0.940 + 0.183 + 0.251 + 0.254 + e$$

Sedangkan dari persamaan regresi yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan persamaannya antara lain; nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,940 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) akan menjadi 0,940 jika nilai karakteristik pekerjaan (X1), etos kerja (X2), dan kualitas kehidupan (X3) adalah nol.

Nilai koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,183 yang menunjukah pengaruh positif variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa meningkatnya nilai karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 18,3%.

Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X2) dalam penelitian ini sebesar 0,251 yang menunjukan arah positif atau variabel etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain meningkatnya nilai etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25,1%.

Nilai koefisien regresi variabel kualitas kehidupan (X3) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,254 yang menunjukan pengaruh positif dari variabel kualitas kehidupan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain meningkatnya nilai kualitas kehidupan dapat meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 25,4%.

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

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

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.740	1.382

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Karakteristik pekerjaan, etos kerja, dan kualitas kehidupan adalah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dengan nilai R<sup>2</sup> (R-Square) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa variabel-variabel ini bertanggung jawab atas 76,6% dari variasi variabel kinerja pegawai. 23,4 persen terakhir mungkin dipengaruhi oleh



elemen yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti lingkungan tempat kerja dan budaya organisasi.

## 2. Uji T

Hasil uji T atau uji parsial dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji T

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Variabel	Sig	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
(Constant)	-	-	-	-
Karakteristik Pekerjaan	0,023 < 0,05	2.407	1.70329	Berpengaruh Signifikan
Etos Kera	0,026 < 0,05	2.363	1.70329	Berpengaruh Signifikan
Kualitas Kehidupan	0,028 < 0,05	2.316	1.70329	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Menurut tabel di atas, variabel karakteristik pekerjaan (X1) dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan 0,023 dengan nilai t-hitung 2.407 yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel etos kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,026 dengan nilai t-hitung 2.363 yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel kualitas kehidupan (X3) memiliki nilai signifikan 0,028 dengan nilai t-hitung 2.316 yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## 3. Uji F

Hasil uji simultan (uji-f) dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	186.843	3	56.281	29.481	0,00 <sup>b</sup>
Residual	51.544	27	1.909		
Total	220.387	30			
F-Tabel (N1 : 4-1 N2 : 30-4)				2.960	

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji sebesar  $0,000b < 0,05$  ( $\alpha$ ) dan nilai f-hitung sebesar 29.481 lebih besar dari 2.960 (nilai f-tabel). Oleh karena itu, kami dapat menyimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, etos kerja, dan kualitas kehidupan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

## **Hubungan Antar Variabel**

Pembahasan mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai signifikan; nilai signifikansi (p-value) adalah 0,026, lebih rendah dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dan nilai t-hitung adalah 2,363, lebih tinggi dari nilai t-tabel yang relevan. Selain itu, koefisien variabel karakteristik pekerjaan adalah 0,183 dalam analisis regresi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achjar dan Barkah Rosadi (2023), yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai signifikan; nilai signifikansi (p-value) adalah 0,026, lebih rendah dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dan nilai t-hitung adalah 2,363, lebih tinggi dari nilai t-tabel yang relevan. Selain itu, koefisien variabel etos kerja adalah 0,251 dalam analisis regresi. Ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dapat bertanggung jawab atas 25,1% dari variasi dalam kinerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana & Dewi (2022) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di industri karet.

### **3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan memiliki pengaruh statistik yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,028, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 2,316, yang lebih besar dari nilai t-tabel yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara positif. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian Setiadi dan Wartini (2016), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja Dan Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) dan didukung oleh nilai f-hitung sebesar  $29,481 > 2,960$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi

oleh variabel ciri pekerjaan, etos kerja, dan mutu kehidupan secara bertepatan atau bersamaan. Selain itu, nilai R-Square penelitian sebesar 0,766 ditemukan dalam pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Ini menunjukkan bahwa variabel independen (ciri pekerjaan, etos kerja, dan mutu kehidupan) mempengaruhi variabel dependent.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 orang responden ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, etos kerja juga disimpulkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan begitu juga dengan kualitas kehidupan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara simultan karakteristik pekerjaan, etos kerja dan kualitas kehidupan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari kesimpulan diatas maka disarankan agar kepemimpinan di Kantor Kecamatan Lowokwaru agar dapat mengambil kebijakan dengan memperhatikan komponen-komponen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan mutu dan kualitan instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Halim, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Barru (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Barru). *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(4), 308–315. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3163>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Kartubi, D. F., Madjir, S., & Darmin. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengawasan , Perilaku Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bis*, 11(2), 1661–1668.
- Kasmir (2016) *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu*. Cetakan ke12. Jakarta: PT. Grafindo Persada

- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin: New York.
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2738–2747.
- Muhammad Zaky Mudhofir. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Jatim Park I Batu). Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya
- Nikita M. Usoh., Bernhard Tewal & Regina Saerang. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020*, Hal. 2126 – 2136
- Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan & Gunartin Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Permana, R., Arnold, A., & Sefiana, D. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah Artha Madani . *Masarin*, 1(1), 30-36. <https://doi.org/10.56881/masarin.v1i1.120>
- Petty, G. C. (1993). Vocational Tehnical Education and The Occupational Work Ethick. *Journal of Industrial Teacher Education* .
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sari, Puspita, F., Survival, S., & Zulkifli, Z. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi Self-Efficacy (Studi pada Pegawai Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang). *Jurnal Economina*, 2(5), 1006–1021. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.502>
- Setiadi, Yusuf Wildan dan Sri Wartini. 2016. Pengaruh Kualaitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5613–5622..