



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang

Raudatul Jannah

Universitas Selamat Sri
jannah774@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 6 November 2024

Disetujui pada 15 November 2024

Dipublikasikan pada 30 November 2024

Kata Kunci:

Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Etos Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan data empiris tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah yang menjadi responden adalah 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil Uji Simultan (Uji F) juga membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) menunjukkan nilai 0,674 yang berarti 67,4% variabel Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENDAHULUAN

Transportasi umum merupakan suatu sistem yang menyediakan layanan angkutan kepada masyarakat luas, dengan menggunakan kendaraan yang beroperasi secara terjadwal dan melalui rute-rute tertentu, menawarkan aksesibilitas mobilitas yang lebih luas dan terjangkau dibandingkan dengan transportasi pribadi.

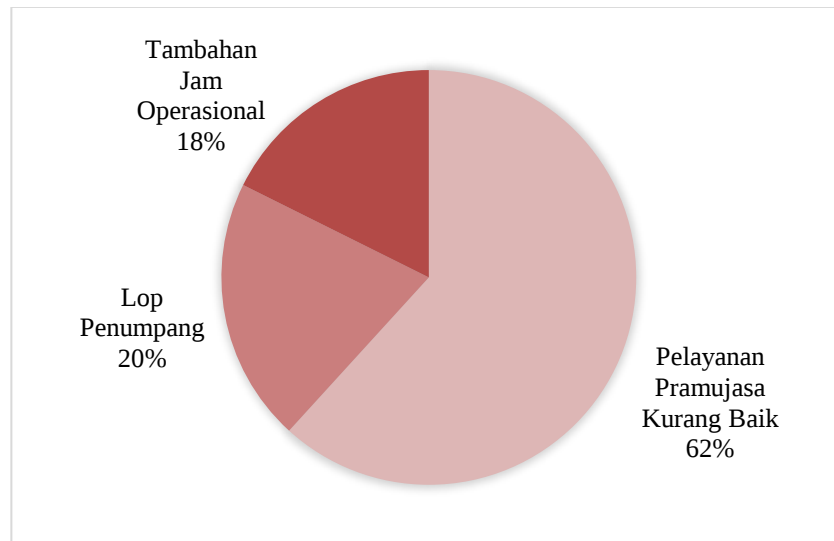
Pramujasa menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan transportasi umum kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang mereka berikan sangat mempengaruhi kepuasan penumpang. Staf pelayanan tidak hanya bertanggung jawab mengemudikan kendaraan tetapi juga berperan sebagai perantara yang memberikan informasi, dukungan, serta menjamin

keselamatan dan kenyamanan penumpang sepanjang perjalanan. Kemampuan komunikasi yang baik, sikap ramah dan pengetahuan yang lengkap mengenai rute dan jadwal perjalanan menjadi beberapa hal penting yang harus dimiliki seorang pramujasa.

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak pengguna, Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng dituntut untuk terus mengembangkan produknya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting yang berada didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Kemampuan SDM dalam menangani aduan, baik secara langsung maupun jalur komunikasi resmi menjadi penentu citra dan kepercayaan publik terhadap layanan Trans Jateng. Adanya aduan di Kantor BRT Trans Jateng menuntut responsif dan profesionalisme SDM yang handal. Pada tahun 2024 terdapat pengaduan yang diterima melalui media sosial terhadap Kantor Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng. Berikut data pengaduan pada Bulan Januari sampai dengan Juni 2024 (Apriliyanto & Sri, 2023):

Hasil penelitian yang belum dipublikasi dan komunikasi personal tidak direkomendasikan dimasukkan dalam daftar referensi, tapi dapat disebutkan dalam teks. jika referensi ini termasuk dalam daftar referensi, maka harus mengikuti standar gaya referensi pada jurnal.

Semua sitasi dalam teks harus mengacu pada:



Gambar 1. Persentase Aduan Media Sosial Rute Semarang-Kendal
Sumber: Kantor BRT Trans Jateng (2024)

Berdasarkan gambar 1. dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak pengaduan yang masuk di Kantor BRT Trans Jateng. Pengaduan tersebut berupa tambahan jam operasional (18%), *lop* penumpang (20%) dan pelayanan pramujasa kurang baik (62%). Tetapi melalui persentase pengaduan tersebut yang paling sering kantor BRT Trans Jateng terima dalam kurun waktu 6 bulan terakhir yaitu pelayanan pramujasa atau kru kurang baik.

Kualitas pelayanan pramujasa atau kru yang kurang baik sering kali berakar dari rendahnya etos kerja yang dimiliki. Rendahnya etos kerja dapat dilihat dari berbagai aspek seperti karakteristik individu dari pramujasa, disiplin yang rendah, serta kurangnya motivasi dalam bekerja. Pelayanan pramujasa yang kurang baik dari petugas BRT biasanya terlihat dari sikap

yang tidak ramah, kurang senyum dan tidak responsif terhadap kebutuhan penumpang. Hal ini tentu saja akan berdampak negatif pada kepuasan penumpang dan citra perusahaan transportasi khususnya BRT Trans Jateng.

Etos kerja adalah sebuah tuntutan yang asalnya dari dalam agar bertingkah laku etis untuk menciptakan aktivitas kerja secara produktif dan baik. Sikap etis seorang pramujasa terhadap penumpang tercermin dalam tindakan profesional dan sopan santun, memprioritaskan keselamatan, dan selalu bersikap membantu serta empati terhadap penumpang. Ketika seorang pramujasa memiliki etos kerja yang baik, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang. Mereka akan lebih termotivasi untuk belajar hal-hal baru, meningkatkan keterampilan, dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas. Sebaliknya, jika etos kerja rendah, maka akan sulit bagi perusahaan untuk memberikan pelayanan yang konsisten dan berkualitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Menurut Hermayanti et al. (2022) karakteristik individu merupakan tabiat, kebiasaan atau ciri-ciri seseorang yang bisa mempengaruhi sifat-sifat lain individu baik dalam dunia kerja atau kehidupan sehari-hari. Dengan adanya aduan terkait pelayanan pramujasa yang kurang baik merupakan suatu hal yang umum terjadi dalam industri jasa. Pramujasa yang memiliki etos kerja tinggi akan senantiasa berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang. Mereka akan proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan pelanggan, meminimalisir kesalahan, dan menjaga kualitas pelayanan. Dengan demikian, aduan yang diterima dapat diminimalisir dan reputasi dari BRT pun akan terjaga dengan baik. Fenomena ini juga didukung oleh jurnal penelitian terdahulu oleh Hermayanti et al (2022) menunjukkan bahwa bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Kemudian Budiarti et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Sutrisno (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku individu yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi serta hukum, praktik kerja, atau sikap yang berlaku. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rendahnya disiplin kerja dapat menjadi penyebab utama munculnya berbagai masalah seperti *lop* penumpang. Menurut petugas BRT Trans Jateng, *lop* penumpang adalah istilah yang sering digunakan di dunia transportasi khususnya BRT Trans Jateng yang menjelaskan bahwa kondisi dimana penumpang dilewati pada saat mereka sedang menunggu kedatangan BRT di halte, sehingga menyebabkan penumpang tidak terangkut. Aduan penumpang tidak terangkut di halte (*lop*) merupakan masalah yang seringkali terjadi dalam layanan transportasi umum. Kejadian ini tidak hanya merugikan penumpang yang terlantar, tetapi juga berdampak buruk pada citra perusahaan transportasi. Pramujasa yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi masalah *lop* penumpang. Pramujasa akan mencari solusi alternatif seperti menyediakan kendaraan pengganti atau mengatur jadwal keberangkatan berikutnya, serta memberikan penjelasan yang jelas kepada penumpang yang terdampak. Dengan demikian, kejadian *lop* penumpang dapat diminimalisir dan kepuasan penumpang pun dapat ditingkatkan. Fenomena ini juga didukung oleh jurnal penelitian terdahulu oleh Hermayanti et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Kemudian Eka et al. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap etos kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Firdausi (2020), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja.

Motivasi kerja adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan (Pujiastuti et al., 2022). Dengan kata lain, motivasi kerja menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam perusahaan memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan perusahaan. Adanya aduan terkait saran pelayanan berupa permintaan tambahan jam operasional dari Bus Rapid Transit Trans Jateng seringkali muncul sebagai respon terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi akan aksesibilitas transportasi publik yang nyaman dan efisien (Apriliyanto & Putra, 2024). Ketika permintaan ini disampaikan, seorang pramujasa dengan etos kerja yang tinggi akan berperan aktif dalam menjembatani komunikasi antara penumpang dan pihak terkait. Pramujasa berinteraksi langsung dengan penumpang setiap hari memiliki pemahaman yang mendalam mengenai pola mobilitas masyarakat, kepadatan penumpang pada jam-jam tertentu, serta kendala-kendala yang mungkin timbul. Dengan adanya permintaan tambahan jam operasional, petugas BRT akan merasakan bahwa pekerjaan mereka sangat penting dan berpengaruh langsung pada kehidupan banyak orang. Hal ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi mereka. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Somantri et al (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Kemudian Larosa et al. (2022) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Septianingsih et al. (2020), menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Fenomena tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel Research Gap berikut:

Tabel 1. Research Gap

No	Variabel	Hasil	Nama Peneliti
1	Karakteristik Individu	Berpengaruh	Budiyarti et al. (2021); dan Hermayanti (2022)
2	Disiplin Kerja	Berpengaruh	Hermayanti (2022); Eka et al. (2023); Lisna et al. (2019); Mirda (2023); dan Firdausi (2020); dan Mirda (2023)
		Tidak Berpengaruh	Muhammad et al. (2022)
3	Motivasi Kerja	Berpengaruh	Somantri et al., (2024); Larosa et al. (2022); Septianingsih et al. (2020); Lisna et al. (2019); Firdausi (2020); dan Eka et al. (2023)

Sumber : Penelitian Terdahulu (2024)

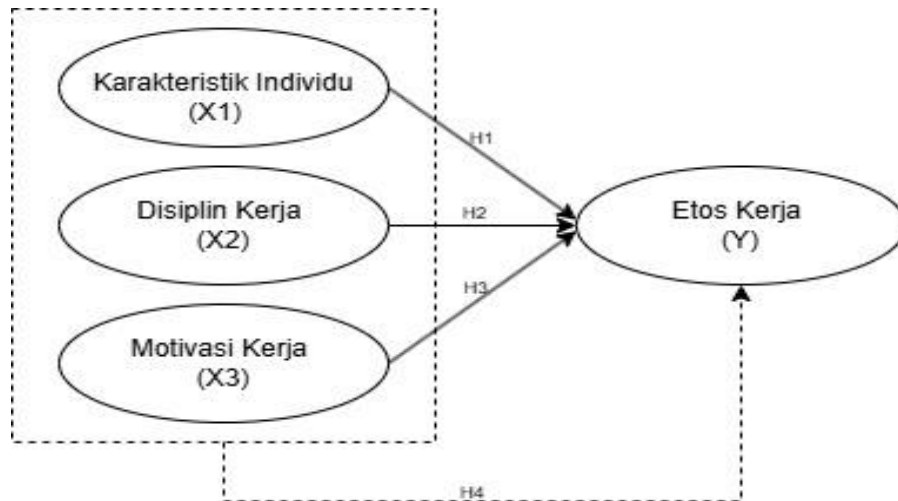
Dari adanya *research gap* dan fenomena permasalahan diatas, kemungkinan besar penelitian ini lingkupnya belum terlalu luas dan dilakukan sesuai dengan fenomena yang

ada. Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah menemukan hubungan antar keempat variabel yang dianalisis telah menemukan bukti empiris adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap etos kerja. Hanya saja bedanya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pada objek penelitian yaitu pada Kantor BRT Trans Jateng, serta kemungkinan besar penelitian ini lingkupnya belum terlalu luas dan dilakukan sesuai dengan fenomena yang ada (Junianingrum et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BRT Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang”.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Karakteristik Individu (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja (Y). Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Kerangka Pikir

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja karyawan BRT Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja karyawan BRT Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja karyawan BRT Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang

H4: Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja karyawan BRT Trans Jateng Koridor III Bahurekso-Mangkang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor

III Bahurekso-Mangkang dengan sampel sebanyak 81 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis(Pujiastuti et al., 2024). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1. Uji instrumen penelitian

Uji instrumen digunakan untuk mengukur tingkat valid dan reliabel dari jawaban kuesioner penelitian.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019), uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Jika nilai korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya $(r) = \geq 0,300$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (simbol). Jika koefisien cronbach alpha $\geq 0,600$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel.

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data apakah data yang akan di distribusikan tersebut normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Shapiro Wilk dengan indikatornya bila nilai sig $\geq 0,05$, maka data pada penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mendeteksi heterokedastisita. Jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan nilai alpha (sig $\geq 0,05$) maka data-data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel bebas yang digunakan dalam metode penelitian. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas diadakan dengan menguji uji variance inflationfactor (VIF) serta perhitungan nilai toleransi. Multikolonieritas terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2013).

3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sanusi, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai BPS Kabupaten Alor dengan persamaan :

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

Dimana :

Y = Variabel Etos Kerja

a = Nilai konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Karakteristik Individu

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

X₃ = Variabel Motivasi Kerja

e = Standar error/variable pengganggu.

4. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alpha (α) dengan kriteria : jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (Sig > α), maka menolak hipotesis artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan nilai alpha (Sig ≤ α), maka menerima hipotesis artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha (α) sebesar 5 % atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dimaksud untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alpha (α) dengan kriteria : jika nilai signifikan uji F lebih besar dari nilai alpha (Sig > α), maka menolak hipotesis artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alpha (Sig ≤ α), maka menerima hipotesis artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha (α) sebesar 5 % atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006).

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dimaksud untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alpha (α) dengan kriteria : jika nilai signifikan uji F lebih besar dari nilai alpha ($\text{Sig} > \alpha$), maka menolak hipotesis artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alpha ($\text{Sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alpha (α) sebesar 5 % atau 0,05 (Siagian & Sugiarto, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji Validitas

1) Hasil Uji validitas variabel Etos Kerja (Y)

Untuk melihat hasil uji validitas variabel Etos Kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Validitas Etos Kerja

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Etos Kerja	Y.1	0,791	0,1841	Valid
	Y.2	0,682	0,1841	Valid
	Y.3	0,739	0,1841	Valid
	Y.4	0,508	0,1841	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 2. diatas, diketahui bahwa nilai r.hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu (X1)

Hasil uji validitas variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Validitas variabel Karakteristik Individu

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu	X1.1	0,673	0,1841	Valid
	X1.2	0,621	0,1841	Valid
	X1.3	0,570	0,1841	Valid
	X1.4	0,687	0,1841	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 3. diatas, diketahui bahwa nilai r.hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Validitas variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,652	0,1841	Valid
	X2.2	0,577	0,1841	Valid

X2.3	0,697	0,1841	Valid
------	-------	--------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X3)

Untuk hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Validitas variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X3.1	0,585	0,1841	Valid
	X3.2	0,584	0,1841	Valid
	X3.3	0,717	0,1841	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari syarat yang ditetapkan karena itu disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,732	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,692	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,605	0,60	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,741	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 6 diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika *cronbach alpha* > 0,60. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *cronbach alpha* cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variabel karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja yang diteliti adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Monte Carlo Sig.	Kriteria	Keterangan
0,360	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7. hasil uji normalitas diketahui nilai yang dihasilkan pada *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,360 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

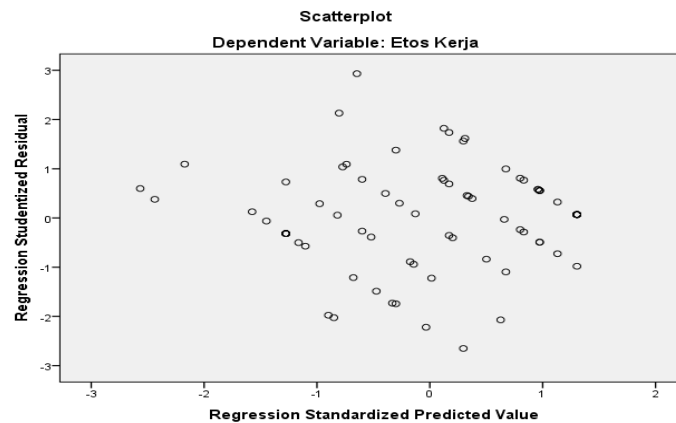
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu	0,608	1,645	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,565	1,770	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,488	2,050	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil Tabel 8. Diatas, menunjukkan bahwa baik karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,100 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10,00 maka dapat dikatakan data tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dalam berikut ini :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.771	1.275		1.389	.169
Karakteristik Individu	.243	.068	.292	3.573	.001

Disiplin Kerja	.421	.104	.345	4.066	.000
Motivasi Kerja	.466	.127	.335	3.666	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 1,771 + 0,243 X_1 + 0,421 X_2 + 0,466 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien Konstanta sebesar 1,771 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi kerja) bernilai nol, etos kerja karyawan BRT Trans Jateng diprediksi sebesar 1,771 pada skala pengukuran yang digunakan.
- Koefisien Karakteristik Individu sebesar 0,243 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel karakteristik individu dikaitkan dengan peningkatan 0,243 unit pada etos kerja karyawan BRT Trans Jateng, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan karakteristik individu yang lebih baik cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi.
- Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,421 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,421 unit pada etos kerja karyawan BRT Trans Jateng, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.
- Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,466 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,466 unit pada etos kerja karyawan BRT Trans Jateng, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil uji hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.771	1.275		1.389	.169
Karakteristik Individu	.243	.068	.292	3.573	.001
Disiplin Kerja	.421	.104	.345	4.066	.000
Motivasi Kerja	.466	.127	.335	3.666	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10. dasar pengambilan keputusan adalah r hitung > r tabel (1,66462) nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel karakteristik individu adalah 3,573

dengan sig 0,001. Hasil analisis sig. 0,001 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel disiplin kerja adalah 4,066 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja adalah 3,666 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,001 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 11. Hasil uji simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.747	3	52.916	56.229	.000 ^b
	Residual	72.462	77	.941		
	Total	231.210	80			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasar table 11 didapat nilai F hitung (56,229) dengan F tabel (3,11) sehingga F hitung lebih besar dari F tabel. Sedangkan nilai sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dapat diartikan bahwa secara simultan Karakteristik Individu (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam table berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.674	.970

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 12 Nilai adjusted R square sebesar 0,674 (67,4%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model menjelaskan karakteristik individu (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) menerangkan variasi variabel etos kerja (Y) sebesar 67,4% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 32,6% yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor III Bahurekso – Mangkang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara simultan pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor III Bahurekso – Mangkang. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (Bus Rapid Transit) Trans Jateng dengan adjusted R square sebesar 67,4 % dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model karakteristik individu (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) menerangkan variasi variabel etos kerja (Y) sebesar 67,4% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya

sebesar 32,6% yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah data yang digunakan hanya menggunakan data tahun 2024 dari bulan Januari sampai Juni 2024. Peneliti hanya melihat data aduan dalam kurun waktu enam bulan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanto, N., & Putra, G. K. (2024). *JKBM Potential Purchasing Decision on Eco-friendly Products : A Study on Electric Motorcycle Consumers*. 11(November), 69–84.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v11i1.12428>
- Apriliyanto, N., & Sri, U. S. (2023). *COMPETITIVE ADVANTAGE AS A MEDIATION FACTOR THAT INFLUENCES THE SUSTAINABILITY OF HALAL SMEs*. 12(2), 274–292.
- Budiyarti, N., Abadi, H. P., & Handayani, H. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 69–73. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1378>
- Eka, P. D., Barsah, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 303. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.30669>
- Firdausi, N. I. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA ISLAM DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BMT MBS SYARIAH JIWAN KAB. MADIUN. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Hermayanti, & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 7(1), 41.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Hermayanti, Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember*, 8(23), 755–766.
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). *REPURCHASE INTENTION BASED ON E-SERVICE QUALITY AND CUSTOMER TRUST AT THREE TOP BRAND E-COMMERCE INDONESIA*. 12(2), 226–240.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lisna, Syahrudin, & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop Makassar*, 1, 1–10.
- Mirda, I. (2023). Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. In *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Muhammad, R. T. H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 210–218.
- Pujiastuti, A., Dini, R., Yunita, S., & Astuti, F. Y. (2024). *ESG PERFORMANCE , DEBT EQUITY CHOICES , AND RAPID*. 21(1). <https://doi.org/10.21002/jaki.2024.04>
- Pujiastuti, A., Dini, R., Yunita, S., & Astuti, Y. (2022). *Shirkah : Journal of Economics and Business Capital Structure Adjustment Compliance Matter ? Speed in Indonesia : Does*. 7(3), 239–252.
- Septianingsih, R., Elsy, M. A. W., & Nuraini, P. (2020). Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking*

and Finance, 3(2), 360–372. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5958](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5958)
Somantri, I. F., Rohaeni, H., Maulia, I. R., & Jumawan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan
Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt Asr. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*,
3(3), 1684–1694. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2443>