



ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT LEGO-LEGO KABUPATEN ALOR

Jainudin Abdullah Solo¹, Theresia Lounggina Luisa Peny²,
Hermayanti³, Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja Karyawan Pada kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan kepada Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor yang ditemui pada saat melakukan penelitian dari tanggal 10 juni – 18 juni 2024. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik accidental sampling jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara koesiner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada kopdit lego-lego kabupaten alor. Sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrument penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji leanieritas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada kopdit lego-lego kabupaten alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel etos kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada kopdit lego-lego kabupaten alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel etos kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada kopdit lego-lego kabupaten alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel pengembangan SDM sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,005 < 0,05$) secara simultan variabel etos kerja disiplin kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada kopdit lego-lego kabupaten alor. yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji f sebesar 0,000, lebih kecil dari alpha yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh variabel etos kerja disiplin kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada kopdit lego-lego kabupaten alor. sebesar 0, 805 atsu 80,5%.

Keywords: *etos kerja, disiplin kerja, pengembangan SDM, kinerja karyawan.*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Solo, J., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT LEGO-LEGO KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 344-359. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14969>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebuah penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Begitu pentingnya keberadaan pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya agar mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan meningkatnya kualitas kerja, efektifitas dan kemandirian pegawai.

Berdasarkan observasi yang diambil di Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor bahwa ada karyawan yang sering terlambat, ketetapan jam masuk kopdit itu, pukul 08:00 Wita tetapi ada karyawan yang masuk 08:30 Wita bahkan ada karyawan yang sering tidak masuk kerja (tanpa keterangan) karena keterlambatan.

Etos kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Darodjat dalam Hermayanti Et All (2022) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etika, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan prinsip dan standar yang menjadi ancaman.

Berdasarkan observasi yang diambil di Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor ada karyawan yang pekerjaannya dikerjakan sendiri, tidak mau ada karyawan lain terlibat didalamnya. Hal ini membuat karyawan lain tidak siap dalam membantu anggota tim saat dibutuhkan dan juga ada karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan rapat yang sudah disepakati di kopdit.

Selain etos kerja disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi yang diambil di Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor ada karyawan yang sering terlambat dalam pengelolaan penyusunan laporan, dan ada juga yang tidak menyelesaikan tugasnya dikarenakan sering tidak hadir di jam kerja kantor.

Menurut Afandi (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan observasi yang diambil di Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor sebagian karyawan belum ada pelatihan pengetahuan dan ketrampilan dalam menganalisis keuangan, mengelolah anggaran, dan memberikan saran keuangan kepada individu atau organisasi.

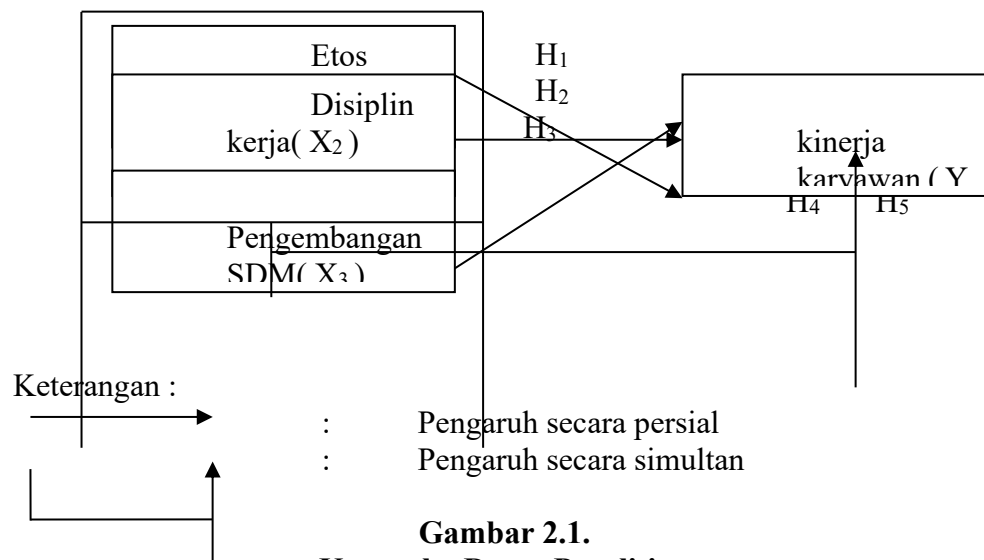
Faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan adalah Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan SDM, yang kurang baik dalam Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil judul tentang “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Lego-Lego Kabupten Alor”.

Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam suatu bagan yang menjadi suatu pemikiran penelitian. Kerangka penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uraian diatas, maka pradigma penelitian tentang hubungan pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan pengembangan SDM di Kopdit Lego-Lego.



Gambar 2.1.
Kerangka Dasar Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) hipotesis adalah jawaban sementara jadi masalah karyawan. Karena sementara maka masih perlu dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Etos kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kopdit Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kopdit Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor
- H₃ : Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kopdit Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor
- H₄ : Etos kerja, Disiplin kerja, Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kopdit Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor sebesar 70-80%

Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas nama, umur, jenis kelamin, dan deskripsi lainnya tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	18	60,0
2	Perempuan	12	40,0
Total		30	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 2024

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden laki-laki yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 60,0% sedangkan perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 40,0%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2.

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	25 tahun	9	30,0
2	20 tahun	6	20,0
3	30 tahun	6	20,0
4	40 tahun	6	20,0
5	35 tahun	3	10,0
Total		30	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 2024

Tabel 4.2 di atas menunjukkan mayoritas usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di usia 25 tahun yakni 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 30,0 diikuti oleh responden di usia 20 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0%. diikuti oleh responden di usia 30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0%. diikuti oleh responden di usia 40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0%. diikuti oleh responden di usia 35 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	S1	16	56,7
2	SMA	14	43,3
		30	100,0

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan sekolah menengah atas (S1) yaitu berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 56,7 % diikuti responden dengan tingkat pendidikan starta satu (SMA) sebesar 14 orang atau 43,3 %.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan pekerjaan

Deskripsi Responden Berdasarkan pekerjaan atau pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pengurus	18	60,0
2	Wiraswasta	12	40,0
Total		30	100,0

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan pekerjaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dimana mayoritas responden tingkat (Pengurus) sebanyak 18 orang atau sebesar 60,0%, tingkat (Wiraswasta) sebanyak 12 orang atau sebesar 40,0%.

Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengembangan SDM (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor

1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel etos kerja

Deskripsi jawaban responden variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No Per yataan	Skor Jawaban										Jum lah	
	S/S S (5)		S/S (4)		KK /N (3)		HT P/TS (2)		TP/ STS (1)			
1	6	3,3	3	3,3		,3		0			0	00
2	5	,00	3	3,3		,7					0	00
3	5	,00	4	6,7		,3					0	00
4		6,7	5	0,0		3,3			0		0	00
5	0	6,7	0	3,3							0	00
6	0	3,3	0	6,7							30	00
7	4	6,7	5	0,0		,3					0	00

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel etos kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No Per yataan	Skor Jawaban										Ju mlah	
	S/S S(5)		S/S (4)		KK /N (3)		HT P/TS (2)		TP/ STS (1)			
1	4	6,7	5	0,0		,3					0	00
2	5	0,0	4	6,7		,3					0	00
3	5	0,0	4	6,7		,3					0	00
4		6,7	2	3,3							0	00
5	0	6,7	0	3,3							0	00
6		0,0	1	0,0							0	00
7	2	0,0	8	0,0							0	00

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel disiplin kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

3. Deskripsi Jawaban Responden variabel Pengembangan SDM

Deskripsi jawaban responden variabel pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Pengembangan SDM

No Per yataan	Skor Jawaban										Jum lah	
	S/S S (5)		S/S (4)		KK /N (3)		HT P/TS (2)		TP/ STS (1)			
1	5	0,0	4	6,7		,3					0	00
2	5	0,0	3	3,3		,7					0	00
3	5	0,0	4	6,7		,3					0	00

4		0,0	0	6,7		,3					0	00
5	0	6,7		0,0		,3					0	00
6	2	0,0	7	6,7		,3					0	00
7	5	0,0	3	3,3		,7					0	00

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Pengembangan SDM berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No Per yataan	Skor Jawaban										Ju mlah	
	S/S S (5)		S/S(4)		K K/N (3)		HT P/TS (2)		TP /STS (1)			
1	5	0,0	5	0,0							0	00
2	5	0,0	5	0,0							0	00
3	5	0,0	5	0,0			0				0	00
4		3,3	0	3,3		,3					0	00
5	9	3,3	0	3,3		,3					0	00
6		6,7	1	0,0		,3					0	00
7	3	3,3	6	53,3		,3					0	00

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja karyawan berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Hasil uji validitas variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtable</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,810	0,3	Valid
P2	0,655	0,3	Valid
P3	0,721	0,3	Valid
P4	0,561	0,3	Valid
P5	0,671	0,3	Valid
P6	0,715	0,3	Valid
P7	0,700	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel etos kerja diketahui nilai *r hitung (Pearson Correlation)* untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel etos kerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtable</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,780	0,3	Valid
P2	0,672	0,3	Valid
P3	0,672	0,3	Valid
P4	0,460	0,3	Valid
P5	0,616	0,3	Valid
P6	0,666	0,3	Valid
P7	0,623	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel disiplin kerja diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM

Hasil uji validitas variabel pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,801	0,3	Valid
P2	0,732	0,3	Valid
P3	0,781	0,3	Valid
P4	0,737	0,3	Valid
P5	0,856	0,3	Valid
P6	0,767	0,3	Valid
P7	0,714	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel pengembangan SDM diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel pengembangan SDM dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,656	0,3	Valid
P2	0,525	0,3	Valid
P3	0,525	0,3	Valid
P4	0,462	0,3	Valid

P5	0,658	0,3	Valid
P6	0,611	0,3	Valid
P7	0,572	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Fantang (2019:23) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 4.13

Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0,805	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja (X_2)	0,765	0,6	Reliebel
Pengembangan SDM (X_3)	0,883	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,648	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan SDM (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini

terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2018: 107).

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini

menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86362104
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.107
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogorov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,163 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.759	1.640		1.073	.293
Etos Kerja	-.042	.051	-.192	-.820	.420
Disiplin Kerja	.054	.059	.212	.912	.370

Pengembangan SDM	-.049	.039	-.257	1.254	.221
------------------	-------	------	-------	-------	------

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Etos Kerja sebesar $0,420 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja $0,370 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Pengembangan SDM $0,221 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* > 01 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 4.16
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	3.719	2.504		1.485	.149	
Etos Kerja	.335	.078	.446	4.318	.000	.630
Disiplin Kerja	.360	.091	.406	3.965	.001	.640
Pengembangan SDM	.184	.060	.276	3.059	.005	.824

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Etos kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,630 dan nilai VIF sebesar 1.588, variabel Disiplin Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,640 dan nilai VIF sebesar 1.562 dan variabel Pengembangan SDM dengan nilai *tolerance* sebesar 0,824 dan nilai VIF sebesar 1.213 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

a) Hasil uji linearitas variabel Kinerja Karyawan dan Etos Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Karyawan dan Etos Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan Dan Etos Kerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Betwe (Combined * X1 en Groups)	91.650	9	10.183	6.322	.000
Linearity	76.689	1	76.689	7.608	.000
Deviation from Linearity	14.961	8	1.870	.161	.369
Within Groups	32.217	20	1.611		
Total	123.867	29			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel Kinerja Karyawan Dan Etos Kerja sebesar $0,369 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Karyawan Dan Etos Kerja.

b) Hasil Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan Dan Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Karyawan Dan Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Uji Linearitas Variabel Kinerja Karyawan Dan Disiplin Kerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Betwe (Combine * X2 en Groups d)	84.167	8	10.521	5.565	.001
Linearity	72.462	1	72.462	8.330	.000
Deviation from Linearity	11.705	7	1.672	.884	.535
Within Groups	39.700	21	1.890		
Total	123.867	29			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel Kinerja Karyawan Dan Disiplin Kerjasebesar $0,535 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Karyawan Dan Disiplin Kerja.

- c) Hasil Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan Dan Pengembangan SDM
 Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Karyawan Dan Pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
 Uji Linearitas Variabel Kinerja Karyawan Dan Pengembangan SDM
 ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	73.783	8	9.223	3.867	.006
Linearity	43.652	1	43.652	18.303	.000
Deviation from Linearity	30.132	7	4.305	1.805	.139
Within Groups	50.083	21	2.385		
Total	123.867	29			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel Kinerja Karyawan Dan Pengembangan SDM sebesar $0,139 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Karyawan Dan Pengembangan SDM.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam tahapan ini dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian secara persial dan secara simultan.

Untuk menjawab persoalan penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan SDM (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor
3. Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor
4. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Kopdit Lego-Lego Kabupaten Alor
5. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 80,5%

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>

- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>