

Analisis Dampak Ethos Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan EL

Ranita Andini *¹

Jamila ²

Anisa Nailla Zulfiani ³

Renata Aulia Saputra ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*e-mail : ranitaandini42@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis dampak etos kerja (X1) dan etika kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan EL, didorong oleh adanya fenomena seperti kurangnya tanggung jawab dan kedisiplinan moral yang dikhawatirkan dapat mengurangi produktivitas. Menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 44 responden aktif Perusahaan EL yang dipilih menggunakan purposive sampling. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa meskipun persepsi karyawan terhadap etos kerja dan etika kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi (nilai rata-rata 22,93 untuk kedua variabel), kinerja karyawan menunjukkan tingkat keragaman yang signifikan dengan skor yang tidak merata (nilai rata-rata 19,75 dan standar deviasi 3,877). Namun, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa etos kerja (Sig. 0,832) dan etika kerja (Sig. 0,407), baik secara parsial maupun simultan (Sig. 0,695), tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menolak ketiga hipotesis yang diajukan dan mengindikasikan bahwa model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 1,8% variasi kinerja ($R^2 = 0,018$), menegaskan bahwa faktor-faktor lain di luar nilai kerja dan etika, seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, kemungkinan besar memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan tinggi-rendahnya kinerja karyawan di Perusahaan EL.

Kata kunci: Ethos Kerja, Etika Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan EL

Abstract

This study analyzes the impact of work ethic (X1) and work ethics (X2) on employee performance (Y) at EL Company, driven by phenomena such as a lack of responsibility and moral discipline, which are feared to reduce productivity. Using quantitative methods, data were collected through questionnaires from 44 active respondents at EL Company, who were selected using purposive sampling. Descriptive results show that although employees' perceptions of work ethic and work ethics are at a very high level (average value of 22.93 for both variables), employee performance shows a significant level of diversity with uneven scores (average value of 19.75 and standard deviation of 3.877). However, the results of the multiple linear regression test show that work ethic (Sig. 0.832) and work ethics (Sig. 0.407), both partially and simultaneously (Sig. 0.695), do not have a significant effect on employee performance. These findings reject the three hypotheses proposed and indicate that this research model is only able to explain 1.8% of the variation in performance ($R^2 = 0.018$), confirming that factors other than work values and ethics, such as compensation, work environment, or leadership style, likely play a more dominant role in determining the level of employee performance at EL Company.

Keywords: Work Ethos, Work Ethics, Employee Performance, EL Company.

PENDAHULUAN

Kinerja setiap orang sangat memengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan (Fahmi, 2021). Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena telah terbukti manfaatnya dalam mencapai tujuan perusahaan (Febriani & Ramli, 2023). Kinerja bergantung pada motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut (Aspani et al., 2022).

Kemudian, etos kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi & Karyono, 2022). Etos kerja sendiri merupakan faktor penentu dari keberhasilan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Darmawan, 2020). Pekerjaan yang dilakukan

dengan baik akan menghasilkan etos kerja yang baik, begitupun sebaliknya (Sugiyanto, 2025). Kurangnya etos kerja, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan semua tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan tidak tercapainya target perusahaan (Silalahi et al., 2021).

Perilaku etika seorang karyawan di tempat kerja tentu menjadi dasar dari perilaku etis selanjutnya (Fraya Hartin Nst et al., 2022a). Menurut (Nurhasanah et al., 2022), dalam menjalankan sistem kerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi, etika kerja sangat penting. Jika karyawan memiliki etika kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan lebih produktif dan merasa nyaman di tempat kerja mereka (Ukasyah et al., 2023).

Di dalam perusahaan, penerapan ethos kerja dan etika yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan motivasi karyawan, dan memperkuat hubungan mereka satu sama lain. Sebaliknya, nilai kerja dan etika yang lemah dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, konflik antar karyawan, dan bahkan penurunan reputasi perusahaan. Kedua aspek ini berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif (Dewi et al., 2024)

Dalam perusahaan EL, keberhasilan operasional dan reputasi perusahaan sangat bergantung pada perilaku karyawannya saat mereka bekerja sehari-hari. Namun, ada beberapa fenomena yang masih terjadi, seperti kurangnya tanggung jawab, kurangnya kedisiplinan moral, dan kurangnya kesadaran akan etika profesional, yang dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa seberapa besar etika kerja dan etos kerja berdampak pada kinerja karyawan di Perusahaan EL.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana ethos kerja dan etika mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan EL. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara nilai-nilai kerja dan kinerja, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan profesionalisme karyawan mereka.

KAJIAN TEORI

Ethos Kerja

Etos kerja adalah semua kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika kerja (Putri et al., 2023). Sedangkan menurut (Jusdienar et al., 2024), Etos kerja menggambarkan perilaku kerja yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan kesadaran dan antusiasme secara signifikan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan dan hasil yang mereka dapatkan, dan selalu bersemangat untuk memimpin organisasi. Etos kerja harus ada di setiap karyawan untuk memastikan bahwa kehidupan organisasi aman, teratur, dan lancar (Dwinanda et al., 2023).

Etika Kerja

Sistem prinsip atau standar yang dianut oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya, dalam melakukan tugas sehari-hari dikenal sebagai etika kerja (Fraya Hartin Nst et al., 2022b) Etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak (Nurhalizah & Jufrizen, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut kinerja karyawan adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan (Nur Adinda et al., 2023). Kinerja merupakan salah satu hal yang harus terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh semua pekerja di manapun ia berada (Firjatullah et al., 2023)

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noorita Achmad et al., 2024) menyatakan bahwa hubungan antara etos kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri Sulistyowati et al., 2023) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, dalam hubungan positif, ada hubungan yang sejalan, yang berarti bahwa kinerja pegawai akan meningkat karena etos kerja yang lebih tinggi. (Aspani et al., 2022), dalam hasil penelitiannya menyatakan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya, kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan etos kerja, dan sebaliknya.

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh (Supratno et al., 2021) menyatakan bahwa etika kerja dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Peneliti (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022) juga memperlihatkan bahwa kinerja seseorang pekerja yang beretika akan meningkat, karena pekerja yang beretika memiliki rasa kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi karena profesional. (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baiknya penerapan etika kerja dalam menjalankan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

HIPOTESIS

Peneliti menemukan beberapa hipotesis penelitian yang dapat didefinisikan berdasarkan hasil pemeriksaan hipotesis dan penelitian sebelumnya

H1: Ethos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT EL.

H2: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT EL.

H3: Ethos kerja dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT EL.

METODE PENELITIAN

Penulis mengidentifikasi variabel penelitian untuk mengumpulkan informasi dan membuat kesimpulan. Untuk menghindari kesalahan pemahaman, variabel penelitian harus dijelaskan dengan benar. penelitian berfokus pada analisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu etos kerja (X1) dan etika kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif diartikan sebagai penelitian berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka yang kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika, dari perhitungan statistik tersebut dapat mendeskripsikan suatu objek yang dapat dimunculkan dalam bentuk tabel ataupun grafik (Nur Adinda et al., 2023). Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berbentuk angka yang diperoleh melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner kepada karyawan aktif perusahaan EL. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (Dan I & Adiputra, 2020)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Perusahaan EL yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *margin of error* sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 44 responden.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu (Gunawan et al., 2023). Seperti karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun agar memiliki pemahaman cukup mengenai budaya dan etika kerja di perusahaan. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Sebuah skala Likert digunakan untuk menghitung ukuran dari tanggapan responden terhadap kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Ethos Kerja

Variabel Etos Kerja (X1) digambarkan dengan jelas oleh hasil analisis statistik deskriptif yang dilakukan terhadap 44 responden di Company EL. Perolehan nilai rata-rata (mean) sebesar 22,93 menunjukkan bahwa etos kerja karyawan sangat tinggi. Capaian ini berada di rentang skor yang cukup ketat dan ideal, berkisar dari nilai minimum dua puluh hingga nilai maksimum dua puluh lima. Selain itu, nilai standar deviasi yang rendah sebesar 1,129 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung seragam atau homogen. Dengan kata lain, hampir semua pekerja memiliki persepsi dan standar perilaku kerja yang sama, dan organisasi tidak memiliki tingkat kesenjangan terhadap kedisiplinan atau tanggung jawab yang signifikan di antara karyawan.

Tabel 1 Descriptive Statistics Ethos Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARIABEL X1	44	20	25	22.93	1.129
Valid N (listwise)	44				

b. Deskripsi Etika Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Etika Kerja (X2), yang diukur dari 44 responden dari EL Company, juga menunjukkan kecenderungan yang sangat baik dan konsisten. Secara keseluruhan, nilai rata-rata (mean) sebesar 22,93 menunjukkan persepsi positif terhadap etika kerja di perusahaan tersebut. Nilai ini sangat tinggi, mendekati nilai maksimum (25), menunjukkan bahwa karyawan merasa standar moral, integritas, dan aturan perilaku diterapkan dan dijunjung tinggi di tempat kerja. Jumlah skor yang diberikan kepada responden berkisar dari nilai terendah 19 hingga nilai tertinggi 25. Rentang ini menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan variabel X1 sebelumnya, terdapat sedikit variasi dalam penerapan etika kerja, meskipun sebagian besar karyawan memiliki etika kerja yang optimal. Ini dikonfirmasi oleh nilai standar deviasi (1,437), yang masih dianggap rendah, tetapi sedikit lebih besar daripada variabel sebelumnya, menunjukkan bahwa, meskipun etika kerja secara kolektif sangat tinggi, ada sedikit perbedaan pandangan atau praktik tentang etika kerja. Secara keseluruhan, informasi ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Perusahaan EL telah membentuk fondasi moral yang teguh.

Tabel 2 Descriptive Statistics Etika Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARIABEL X2	44	19	25	22.93	1.437
Valid N (listwise)	44				

c. Deskripsi Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang melibatkan 44 responden di Perusahaan EL memberikan gambaran efektivitas kerja mereka. Kinerja karyawan secara umum cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) 19,75. Data Kinerja Karyawan menunjukkan distribusi yang lebih luas, berbeda dengan variabel X1 (Etos Kerja) dan X2 (Etika Kerja) yang cenderung seragam dan tinggi. Interval skornya cukup luas, dengan nilai terendah 11 hingga nilai tertinggi 25. Nilai standar deviasi yang cukup besar, 3,877, menunjukkan keragaman ini. Nilai standar deviasi yang signifikan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Meskipun ada sebagian kecil karyawan yang mencapai kinerja maksimal (skor 25), ada pula karyawan yang kinerjanya masih perlu ditingkatkan (skor 11). Kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan tidak merata dan tidak sehomogen sikap

mereka terhadap etos dan etika kerja. Oleh karena itu, hasil ini menjadi poin penting bagi Perusahaan EL untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan disparitas kinerja ini, mengingat kinerja merupakan aspek yang harus terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh semua pekerja di manapun ia berada.

Tabel 3 Descriptive Statistics Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARIABEL Y	44	11	25	19.75	3.877
Valid N (listwise)	44				

Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan benar-benar benar dan akurat dalam mengukur konstruk yang diteliti, pengujian kualitas data, khususnya uji validitas, merupakan langkah penting. Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien korelasi yang dihitung (R Hitung) dibandingkan dengan nilai kritis tabel (R Tabel) Dengan jumlah responden 44, nilai ambang (R Tabel) adalah 0,2973. Menurut hasil analisis, setiap 15 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai Etos Kerja, Etika Kerja, Kinerja Karyawan memiliki nilai (R Hitung) yang secara konsisten lebih besar dari 0,2973. Sebagai contoh, nilai (R Hitung) untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,862 hingga 0,941, yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner telah memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat penelitian ini memiliki akurasi pengukuran yang memadai dan layak untuk digunakan dalam pengolahan data regresi yang akan datang.

Tabel 4 Hasil Uji Validasi

Aspek Uji	Item	R Hitung	R Tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Ethos Kerja	1	0,594	0,2973	0,609	Valid
	2	0,322	0,2973		Valid
	3	0,405	0,2973		Valid
	4	0,529	0,2973		Valid
	5	0,420	0,2973		Valid
Etika Kerja	1	0,481	0,2973	0,689	Valid
	2	0,482	0,2973		Valid
	3	0,429	0,2973		Valid
	4	0,438	0,2973		Valid
	5	0,768	0,2973		Valid
Kinerja Karyawan	1	0,941	0,2973	0,825	Valid
	2	0,862	0,2973		Valid
	3	0,891	0,2973		Valid
	4	0,896	0,2973		Valid
	5	0,886	0,2973		Valid

B. Uji Reliabilitas

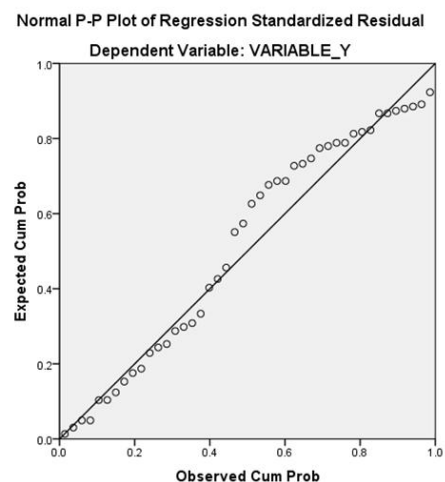
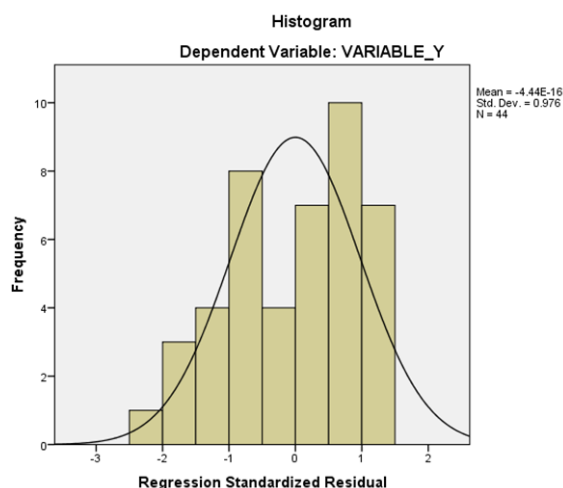
Setelah Uji Validitas, uji Reliabilitas menguji konsistensi dan keandalan instrumen (kuesioner) saat digunakan berulang kali. Ini adalah langkah berikutnya dalam memastikan kualitas data. Uji ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai Alpha instrumen harus lebih besar dari 0,60 untuk dianggap reliabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dalam kuesioner ini memenuhi kriteria ini: Etos Kerja menerima nilai Alpha sebesar 0,609, Etika Kerja menerima nilai Alpha sebesar 0,689, dan Kinerja Karyawan menerima nilai Alpha sebesar 0,825. Karena semua nilai Cronbach's Alpha berada di atas ambang batas 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner ini memiliki tingkat keandalan yang memadai dan data yang dikumpulkan layak dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut hasil uji normalitas menggunakan metode grafik, histogram residual menunjukkan pola yang mendekati bentuk kurva lonceng (bell-shape), meskipun tidak terlalu sempurna. Di sisi lain, plot P-P normal mendistribusikan titik data mengikuti garis diagonal dan menunjukkan sedikit penyimpangan. Kedua grafik menunjukkan distribusi normal residual, yang berarti asumsi normalitas analisis regresi terpenuhi.

Charts



Metode Kolmogrov-Smirnov

Gambar 1 Grafik Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,399, lebih besar dari batas signifikansi 0,05, menurut hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Ini menunjukkan bahwa distribusi residual penelitian adalah distribusi normal, dan asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97646729
	Absolute	.135
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Metode Multikolinearitas

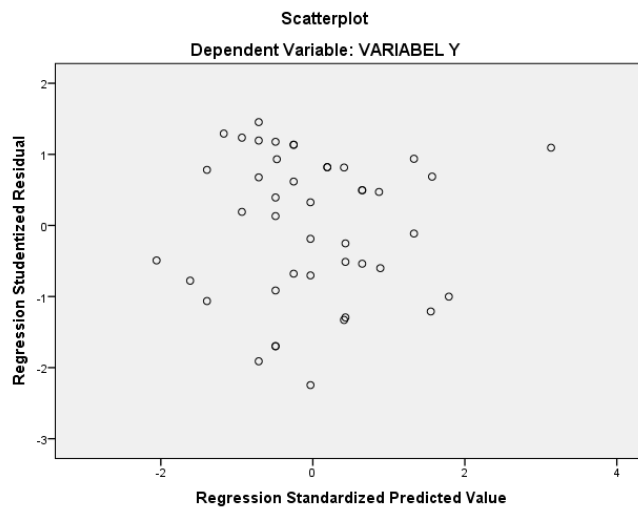
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk kedua variabel adalah 0,998, dan nilai VIF hanya 1,002. Hubungan antara VARIABLE_X1 dan VARIABLE_X2 tidak mengganggu satu sama lain atau "tumpang tindih", menurut data. Dengan kata lain, kedua variabel ini tidak mempengaruhi satu sama lain secara signifikan. Dua variabel ini aman untuk digunakan dalam model regresi karena data tidak mengalami multikolinearitas karena nilai Tolerance tinggi dan VIF kecil.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	VARIABLE_X1	.028	.033	.033	.998	1.002
	VARIABLE_X2	-.128	-.130	-.130	.998	1.002

C. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola apa pun, apakah itu pola mengerucut, melebar, atau garis. Sebaran acak ini menunjukkan bahwa varians residual konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Gambar 2 Hasil Uji Heterodekasitas**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.550	7.075		-1.350	.184
	VARIABEL X1	.329	.247	.200	1.330	.191
	VARIABEL X2	.233	.194	.180	1.197	.238

Tabel 7**Hasil Uji Heterodekasitas**

VARIABLE X1 memiliki nilai signifikansi 0,191 dan VARIABLE X2 memiliki nilai signifikansi 0,238, masing-masing lebih besar dari batas signifikansi 0,05, menurut hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi karena variabel independen tidak berdampak signifikan pada nilai absolut residual. Dengan kata lain, asumsi klasik dipenuhi oleh model ini dengan varians residual yang stabil.

Analisis Linear Berganda

Hasil regresi menunjukkan bahwa etos dan etika kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai R Square yang sangat kecil (0,018), yang menunjukkan bahwa model hanya dapat menjelaskan 1,8% variasi kinerja. Selain itu, uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,695 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berdampak signifikan pada kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, variabel lain di luar model ini lebih banyak memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.133 ^a	.018	-.030	3.935	.018	.367	2

Tabel 9 Model Summary Analisis Linear Berganda

Model Summary		
Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	41 ^a	.695

a. Predictors: (Constant), VARIABLE X2, VARIABLE X1

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Nilai F sebesar 0,367 dan nilai signifikansi 0,695 ditemukan dalam tabel ANOVA untuk hasil uji signifikansi simultan. Diputuskan bahwa model regresi simultan tidak signifikan karena nilai sig. lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dalam penelitian ini karena variabel etos kerja dan etika kerja secara keseluruhan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji T Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.356	2	5.678	.367	.695 ^b
	Residual	634.894	41	15.485		
	Total	646.250	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, ETHOS KERJA

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Menurut hasil uji signifikansi parsial (uji t), dua variabel independen, Ethos Kerja dan Etika Kerja, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ethos Kerja memiliki nilai signifikansi 0,832 (> 0,05) dengan nilai t 0,214, sedangkan Etika Kerja memiliki nilai signifikansi 0,407 (> 0,05) dan nilai t -0,837, sehingga tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan kinerja. Oleh karena itu, kedua variabel ini tidak dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan secara parsial.

Tabel 11 Hasil Uji T parsial

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.167	15.221		1.653	.106
	ETHOS KERJA	.114	.532	.033	.214	.832
	ETIKA KERJA	-.350	.418	-.130	-.837	.407

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis, variabel etos kerja memiliki nilai R Square 0,001, yang menunjukkan bahwa etos kerja hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Dan juga untuk variabel etika kerja memiliki nilai R Square 0,016, yang menunjukkan bahwa kontribusinya terhadap kinerja juga sangat kecil. Nilai R Square yang disesuaikan negatif pada kedua model menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut belum mampu menjelaskan perubahan kinerja secara akurat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa elemen lain di luar etika dan etos kerja lebih banyak memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 12 Koefisien Determinasi Ethos Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.028 ^a	.001	-.023	3.921

a. Predictors: (Constant), ETHOS KERJA

Tabel 13 Koefisien Determinasi Etika Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.128 ^a	.016	-.007	3.890

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA

PEMBAHASAN

Pengaruh Ethos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (Uji t) yang telah dilakukan, nilai signifikansi untuk variabel Ethos Kerja (X1) adalah 0,832. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari batas kritis 0,05 ($0,832 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Ethos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EL. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun Ethos Kerja yang tinggi adalah faktor penentu keberhasilan individu secara umum, peningkatan pada aspek Ethos Kerja karyawan di PT EL tidak secara otomatis dan signifikan menghasilkan peningkatan Kinerja Karyawan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa di lingkungan PT EL, faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja. Misalnya, faktor seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja dapat lebih berperan daripada sekadar nilai-nilai kerja internal (etos kerja) karyawan itu sendiri.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,407. Karena nilai signifikansi ini juga lebih besar dari batas kritis 0,05 ($0,407 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EL. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak. Meskipun teori menyebutkan Etika Kerja yang baik sangat penting dan dapat membuat karyawan lebih produktif, temuan ini menunjukkan bahwa penerapan Etika Kerja di PT EL tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara statistik. Sama seperti Ethos Kerja, hasil non-signifikan ini menyiratkan bahwa masalah perilaku etika yang terjadi (seperti kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab) tidak dapat dijelaskan sebagai satu-satunya atau faktor utama penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT EL. Ada variabel lain yang tidak diteliti yang mungkin memiliki pengaruh lebih kuat.

Pengaruh Ethos Kerja dan Etika Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,695. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ethos Kerja dan Etika Kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EL. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak. Selain itu, melalui Koefisien Determinasi (R^2), diketahui bahwa total kontribusi variabel Ethos Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT EL sangat kecil. Bahkan, nilai Adjusted R Square yang negatif menunjukkan bahwa model penelitian ini belum mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan secara akurat. Hal ini mengukuhkan kesimpulan dari uji parsial (Uji t) bahwa elemen-elemen di luar Ethos Kerja dan Etika Kerja lebih dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan EL. Karyawan di PT EL mungkin lebih termotivasi oleh insentif, kompensasi, atau faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja, bukan semata-mata oleh nilai Etos dan Etika Kerja yang terinternalisasi.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa baik Ethos Kerja maupun Etika Kerja karyawan PT EL, baik secara parsial maupun simultan, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menolak ketiga hipotesis yang diajukan dalam studi ini, sekaligus mengindikasikan bahwa model yang dibangun, yang berfokus pada Etos dan Etika Kerja, belum mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara memadai, sebagaimana tercermin dari nilai Adjusted R Square yang sangat rendah. Hasil ini kontras dengan banyak studi terdahulu yang umumnya menemukan hubungan positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lain di luar nilai kerja dan etika, seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, atau gaya kepemimpinan di PT EL, memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi dan menentukan tinggi-rendahnya kinerja karyawan.

Mengacu pada kesimpulan tersebut, PT EL disarankan untuk mengalihkan fokus dari hanya menekankan nilai internal (Ethos dan Etika) ke peninjauan ulang terhadap sistem kompensasi dan reward yang berlaku, karena faktor eksternal ini kemungkinan besar merupakan pendorong motivasi dan kinerja yang lebih kuat. Selain itu, implementasi nilai-nilai etis di perusahaan harus diperkuat dengan mekanisme pengawasan dan evaluasi yang lebih ketat agar benar-benar terinternalisasi dan memberikan dampak nyata. Bagi peneliti berikutnya, sangat disarankan untuk mengembangkan studi ini dengan memasukkan variabel independen lain yang diduga lebih relevan, seperti Kepuasan Kerja atau Kompensasi. Penambahan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, juga disarankan untuk mengeksplorasi alasan mendasar di balik hasil non-signifikan ini, sehingga memberikan pemahaman yang lebih kaya dan komprehensif mengenai dinamika kinerja karyawan di PT EL.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, ETOS KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SAHID KAWANUA MANADO INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT, WORK ETHOS AND WORK RELATIONSHIPS ON THE PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES SAHID KAWANUA MANADO. In *63 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 2).

- Dan I, A., & Adiputra, G. (2020). *Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HENRY UNION*.
- Darmawan, D. (2020). Analisis variabel komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dewi, R. S., Zahra, F. A., & Widjojo, J. (2024). Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja: Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Masarin*, 2(2), 237–244.
- Dwinanda, G., Akbar, R., Zulhj, A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9.
- Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1.
- Fahmi, I. (2021). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN ORGANISASI BUDAYA (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA)*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan*.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Fraya Hartin Nst, V., Lumban Gaol, J., & Ansori Lubis, M. (2022a). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 6, Issue 3).
- Fraya Hartin Nst, V., Lumban Gaol, J., & Ansori Lubis, M. (2022b). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 6, Issue 3).
- Gunawan, I., Dwikotjo, F., Sumantyo, S., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Suasana Tempat terhadap Kepuasan Konsumen pada WR. Gado-Gado Maya. *JKIS*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i1>
- Jusdienar, A. L., Firdaus, A., Ratnawita, R., Milisani, M., Astuti, I., & Aida, A. (2024). ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAKRA JASA PASIFIC. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1).
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). the Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millenial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–40.
- Noorita Achmad, R., Rizal Halim, M., Amkop Makassar, S., & Info, A. (2024). *Peran Etos kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Konteks Kerja Fleksibel The Role of Work Ethics in Improving Employee Performance in a Flexible Work Context*. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119–134.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., Lil'alamin, R., & Putra, R. S. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW)*.
- Putri Sulistyowati, R., Purnomo, H., Nusantara PGRI Kediri, U., Ahmad Dahlan No, J. K., Kediri, K., Timur, J., & Artikel, I. (2023). *Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen-FEB UNP Kediri PENGARUH ETOS, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPERINDAG KABUPATEN NGANJUK* (Vol. 2).

- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM*. 8. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- SUGIYANTO, U. G. I. (2025). ANALISIS PENERAPAN ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BANK BCJ CABANG KARANGSEMBUNG KABUPATEN CIREBON. *AL-KHIYAR: Jurnal Penelitian Ekonomi Syariah*, 1(1), 1–13.
- Supratno, Y. H., Murtono, Mochamad, W., Tulak, T., Fatriyadi, R., Wardi, Y., Evanita, S., Yousif, N., Cole, J., Rothwell, J. C., Diedrichsen, J., Zelik, K. E., Winstein, C. J., Kay, D. B., Wijesinghe, R., Protti, D. A., Camp, A. J., Quinlan, E., Jacobs, J. V, ... Dublin, C. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 17–23.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA BUDHI MULIA* (Vol. 3).