

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Sella Meita Sari¹, Rini Efrianti², Noviansyah³, Darman Syafe'i⁴, Hilmi Wiranawata⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Indonesia

E-mail : sellameitasari28@gmail.com¹, Riniallianz@gmail.com², noviansyahrais95@gmail.com³, darmansyafeiunbara@gmail.com⁴, Wiranawata@gmail.com⁵

Article History:

Received: 25 April 2026

Revised: 23 Mei 2026

Accepted: 06 Juni 2026

Keywords: *Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada PT. Bakti Yuda Enegy, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 147 orang, dengan sampel sebanyak 100 orang yang ditentukan menggunakan metode purposive sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Motode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat regresi linear berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini menjelaskan t_{hitung} masing - masing variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 10.120 dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 8.283, lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.98472 yang menyatakan masing – masing variabel berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. Secara simultan ada Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy dengan f_{hitung} sebesar 78.189 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3.09.*

PENDAHULUAN

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU baturaja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi listrik dengan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap menggunakan bahan bakar gas seperti batu bara untuk memanaskan air dalam ketel uap (boiler) yang memproduksi uap untuk menggerakkan turbin seporos dengan generator sehingga membangkitkan tenaga listrik untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW.

Menurut (Parmawati & Nugraheni, 2025:11) Etos kerja merupakan konsep penting yang mencerminkan sikap, semangat, dan nilai-nilai seseorang dalam memandang serta menjalani pekerjaannya. Dalam dunia kerja, etos kerja merujuk pada seperangkat nilai moral, keyakinan, dan kebiasaan yang bertanam dalam diri individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki etos kerja tidak hanya fokus pada menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki kesadaran untuk memberikan hasil terbaik, menjaga kehormatan profesi, serta membawa nama baik perusahaan. Etos kerja yang baik mendorong

seseorang untuk terus belajar, mengembangkan kompetensi diri, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja.

Menurut Handoko dalam (Tumanggor, 2020:124) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala di lingkungan kerja.

Menurut (Darsana, 2023:59) Kinerja merupakan unsur periode tertentu di dalam melaksanakan tugas berdasarkan berbagai ukuran, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan permasalahan mengenai etos kerja yang terdapat pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy yang terdapat pada indikator penggagas dengan pertanyaan “apakah anda sering punya ide baru untuk pekerjaan atau tugas”. Sebagian juga ada karyawan yang menjawab tidak sebanyak 55%. Menyebutkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya memiliki ide tetapi karyawan tersebut ragu untuk menyampaikannya karena kurangnya percaya diri sehingga karyawan tersebut merasa takut jika ide yang dia berikan ditolak.

Berdasarkan hasil pra-survey dan observasi awal, terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja yang terdapat pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy yang terdapat pada indikator prestasi kerja dengan pertanyaan “Apakah anda merasa bangga dengan pencapaian kerja yang telah anda raih dan Apakah anda bangga dengan hasil kerja yang telah di capai”. Sebagian juga ada karyawan yang menjawab ya dan ada juga yang menjawab tidak jawaban dari kedua pertanyaan ini sama-sama memiliki persentase sebanyak 57%. Menyebutkan bahwa karyawan tersebut tidak merasa bangga terhadap hasil kerjanya. Fenomena ini menunjukkan adanya hambatan komunikasi bagi karyawan untuk mengungkapkan opini secara jujur, faktor penyebabnya antara lain mereka takut akan konsekuensi negatif yang akan diterima, kurangnya kepercayaan terhadap manajemen, dan ketidakpuasan yang belum tersampaikan dengan baik. Karyawan yang merasa tidak didengar atau dihargai cenderung untuk memilih diam atau memberikan jawaban yang bersifat netral tujuannya untuk menghindari jawaban negatif demi menjaga keamanan posisi atau hubungan kerja mereka. Kondisi ini dapat berdampak buruk bagi kepuasan kerja karyawan pada kinerja kerjanya. Sifat ketidakterbukaan dapat menimbulkan menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh negatif terhadap hasil kerja, jika masalah ini dibiarkan manajemen jadi susah mengetahui masalah sebenarnya dan sulit untuk memperbaiki keadaan. Karena itu, penting untuk mencari tahu apa yang membuat karyawan merasa tidak mau menjawab jujur. Dengan begitu, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung, supaya karyawan bisa merasa lebih bangga atas hasil kerja mereka.

Berdasarkan hasil dari pra-survey dan observasi awal, terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy yang terdapat pada indikator jumlah pekerjaan dengan pertanyaan “apakah jumlah pekerjaan tidak terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu kerja”. Responden menjawab tidak dengan persentase sebesar 60%. Menyebutkan bahwa hal ini menandakan bahwa banyak karyawan merasa pekerjaan mereka banyak untuk diselesaikan dengan tepat waktu. Dilingkungan beban kerja yang tinggi sering terjadi karena tanggung jawab yang besar seperti pemeliharaan mesin, pengawasan operasi, dan penanganan masalah teknis yang muncul secara tiba-tiba. Bukan itu saja, tuntutan menjaga ketersediaan listrik harus stabil yang membuat karyawan harus bekerja dengan cepat, hati-hati dan tepat. Sehingga waktu yang tersedia sering kali tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya tenaga tambahan dan alat bantu juga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih berat dan

dapat memakan waktu lebih lama, permasalahan ini dapat mengakibatkan karyawan merasa terbebani yang bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen sangatlah penting untuk mengevaluasi dan mengatur ulang beban kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja (X_1)

Menurut (Syaifora & Haznil, 2023) Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Menurut (Parmawati & Nugraheni, 2025:11) Etos kerja merupakan konsep penting yang mencerminkan sikap, semangat, dan nilai-nilai seseorang dalam memandang serta menjalani pekerjaannya. Dalam dunia kerja, etos kerja merujuk pada seperangkat nilai moral, keyakinan, dan kebiasaan yang bertanam dalam diri individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki etos kerja tidak hanya fokus pada menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki kesadaran untuk memberikan hasil terbaik, menjaga kehormatan profesi, serta membawa nama baik perusahaan. Etos kerja yang baik mendorong seseorang untuk terus belajar, mengembangkan kompetensi diri, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja.

Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut (Syamsir et al., 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan, dan merupakan salah satu elemen yang penting dalam perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, yang dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut (Azhari & Supriyatin, 2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Rakhamlina, 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Setiap karyawan perlu meningkatkan hasil kinerjanya agar tujuannya dapat tercapai dan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut (Darsana, 2023:59) Kinerja merupakan unsur periode tertentu di dalam melaksanakan tugas berdasarkan berbagai ukuran, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Diduga Ada Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy baik secara Parsial maupun Simultan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh etos kerja (X_1)

dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil secara langsung dengan menggunakan kuesioner serta melakukan observasi secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bakti Nugraha Yuda Energy yang berjumlah 147 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk memastikan bahwa instrument kuesioner maupun mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan terhadap 100 responden dengan Tingkat signifikansi 5% dan membandingkan nilai r -tabel dengan r -hitung, dimana jika r -hitung $>$ dari r -tabel maka instrument dinyatakan validitas dan r -hitung dapat dilihat pada kolom *person correlation* dan r -tabel sebesar 0,1966. Adapun hasil Etos Kerja, yaitu :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Item pernyataan	r -Hitung	r -Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,749	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,723	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,754	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,755	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,756	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,788	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,787	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,772	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,751	0,1966	Valid
Pernyataan 11	0,747	0,1966	Valid
Pernyataan 12	0,750	0,1966	Valid
Pernyataan 13	0,782	0,1966	Valid
Pernyataan 14	0,779	0,1966	Valid
Pernyataan 15	0,814	0,1966	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,825	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,720	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,770	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,826	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,788	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,753	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,816	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,754	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,795	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,777	0, 1966	Valid
Pernyataan 11	0,695	0, 1966	Valid
Pernyataan 12	0, 807	0,1966	Valid
Pernyataan 13	0, 778	0, 1966	Valid
Pernyataan 14	0, 795	0, 1966	Valid
Pernyataan 15	0, 791	0, 1966	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0, 823	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0, 819	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0, 775	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0, 812	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0, 753	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0, 787	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0, 799	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0, 812	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0, 814	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0, 730	0, 1966	Valid
Pernyataan 11	0, 795	0, 1966	Valid
Pernyataan 12	0, 803	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis diperoleh bahwa seluruh item pernyataan variabel etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0, 1966, sehingga seluruh item pernyataan layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS26 dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari 0,6, jika dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4 Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0, 949	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0, 954	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0, 946	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 hasil reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,8 bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,53979950
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,072
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan nilai Asymp.Sig pada tabel 1 didapatkan bahwa kolmogrov-smirnov bernilai signifikan, $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Bakti Nugraha Yuda Energy, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,959	3,793		-2,098	,038		
	Etos Kerja	,533	,053	,639	10,120	,000	,991	1,009
	Kepuasan Kerja	,425	,051	,523	8,283	,000	,991	1,009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai tolerance Etos Kerja (X_1) 0,991 dan VIF sebesar 1,009, nilai tolerance Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,991 dan VIF sebesar 1,009. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variable bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 hasil uji heterosdastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,523	2,455		1,028	,307		
	Etos Kerja	,004	,034	,013	,132	,895	,991	1,009
	Kepuasan Kerja	,030	,033	,092	,909	,366	,991	1,009
a. Dependent Variable: ABS RES								

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Etos Kerja (X_1) sebesar 0,895 dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,366, karena nilai signifikannya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 8 hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,959	3,793		-2,098	,038
	Etos Kerja	,533	,053	,639	10,120	,000
	Kepuasan Kerja	,425	,051	,523	8,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -7,959 + 0,533 + 0,425$$

Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar - 7,959 yang berarti jika variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan sebesar -7,959.
2. Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X_1) sebesar 0,533 bernilai positif artinya jika Etos Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,533 dengan ketentuan variabel X_2 (Kepuasan Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,425 bernilai positif artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,425 dengan ketentuan variabel X_1 (Etos Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variable dependen.

Tabel 9
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,959	3,793		-2,098	,038
	Etos Kerja	,533	,053	,639	10,120	,000
	Kepuasan Kerja	,425	,051	,523	8,283	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t-hitung Etos Kerja (X₁) sebesar 10,120 dan t-hitung Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 8,283. Dengan t-tabel ($\alpha/2 = 0,025$) dan $df = n-k-1$ ($100-2-1 = 97$) pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) 0,05 maka didapat t-tabel sebesar 1,984. Pada variabel Etos Kerja (X₁), diperoleh bahwa nilai t hitung ($10,120 > t$ tabel ($1,984$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. Sedangkan Pada variabel Kepuasan Kerja (X₂), diperoleh bahwa nilai t hitung ($8,283 > t$ tabel ($1,984$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variable bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variable terikat, apakah berpengaruh atau tidak.

Tabel 10

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4898,076	2	2449,038	78,189	,000 ^b
	Residual	3038,248	97	31,322		
	Total	7936,324	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja						

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai f-hitung $> f$ tabel yaitu sebesar $78,189 > 3,09$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Etos Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nigraha Yuda Energy (PLTU).

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,617	,609	5,596619
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,617, hal ini berarti ada kontribusi variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen Simanjuntak dalam (Latifah et al., 2020).

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Etos Kerja sebesar $10.120 > 1,98472$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy secara parsial atau sendiri-sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Sinamo yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada pekerjaan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etos kerja maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. (Listiyaningsih, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan etos kerja karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian motivasi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kepuasan Kerja sebesar $8,283 > t_{tabel}$ 1,98472 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy secara parsial atau sendiri-sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan menurun yang ditunjukkan dengan rendahnya produktivitas dan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh disimpulkan bahwa berpengaruh secara parsial dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (Suryadi & Karyono, 2022)

Pengaruh Etos Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji-f) hasil penelitian menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $78,189 > 3,09$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy secara simultan atau bersama-sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bakti Nugraha Yuda Energy dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa etos kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, jika dilihat dari nilai koefisien regresinya, variabel etos kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan variabel yang pengaruhnya lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan etos kerja karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0.617. Hal ini berarti ada sumbangan pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja PT. Bakti Nugraha Yuda Energy sebesar 61.7% sedangkan sisanya 38.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian seperti faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen Simanjuntak dalam (Latifah et al., 2020).

DAFTAR REFERENSI

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Darsana, I. M. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior, Kepribadian Dan Budaya Organisasi*.
- Listiyaningsih, S. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) cabang Baturaja. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 17.
- Parmawati, S., & Nugraheni, D. N. (2025). *Buku Ajar Perilaku Dan Budaya Kerja Industri*.
- Rakhamlina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brother A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 14–34.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*.
- 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>
- Syaifora, L., & Haznil, A. F. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Saind Manajemen*, 2(4), 263–270. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/106>
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*.