

ENHANCING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ENGAGEMENT AND COMMITMENT: THE MEDIATING ROLE OF WORK MOTIVATION

Imron Rosidi¹, Enawar², Mega Uttami³, Donni Alnis Nasution⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Email: fadaaayy17@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 26/06/2025

Artikel revisi: 15/07/2025

Artikel diterima: 31/07/2025

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Organizational Commitment; Workforce Productivity; Workplace Behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tatimel Maitoya, perusahaan yang beroperasi di lingkungan industri yang kompetitif di mana efisiensi sumber daya manusia sangat penting. Studi ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor psikologis dan perilaku mendorong produktivitas tenaga kerja di lingkungan manufaktur. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh 75 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, secara individu dan kolektif, dengan daya penjelasan yang tinggi. Studi ini berkontribusi pada literatur perilaku organisasi dengan menegaskan relevansi keterlibatan dan komitmen dalam konteks perusahaan Indonesia. Kebaruannya terletak pada fokusnya pada perusahaan yang kurang dieksplorasi di sektor manufaktur regional, menawarkan wawasan praktis untuk strategi SDM yang bertujuan meningkatkan kinerja melalui motivator non-keuangan

ABSTRACT

This study examines the influence of employee engagement and organizational commitment on employee performance at PT. Tatimel Maitoya, a company operating in a competitive industrial environment where human capital efficiency is critical. The research aims to understand how psychological and attitudinal factors drive workforce productivity in a manufacturing setting. Using a quantitative approach with a saturated sample of 75 employees, data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. Results indicate that both employee engagement and organizational commitment have a significant positive impact on employee performance, individually and collectively, with a high explanatory power. The study contributes to organizational behavior literature by confirming the relevance of engagement and commitment in an Indonesian corporate context. Its novelty lies in focusing on a less-explored firm in the regional manufacturing sector, offering practical insights for HR strategies aimed at enhancing performance through non-financial motivators.



INTRODUCTION

Di era globalisasi perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan yang baik, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengolahan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu aset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan, melalui bakat, kemampuan, tenaga dan kreatifitas yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi merupakan modal utama mencapai tujuan Reformasi Birokrasi melalui pelayanan yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dapat dilakukan secara internal dan eksternal, karena kinerja merupakan indikator dari sumber daya manusia (SDM) berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai, kemampuan dan usaha seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. (Yusuf *et al.*, 2020). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Rendahnya komunikasi dan kesadaran diri untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu serta belum adanya rasa bangga bekerja didalam perusahaan menjadi penyebab karyawan PT. Tatimel Maitoya tidak mempunyai kinerja yang baik. Dari sisi kompleksitas seperti ini dapat membiaskan dan mengalihkan fokus karyawan baik dari sisi motivasi, semangat, loyalitas, integritas, yang kesemuanya itu terkumpul dalam suatu keterlibatan karyawan, lalu digenggam menjadi suatu komitmen masing-masing pihak. Oleh sebab itu, *employee engagement* dan komitmen organisasi yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat menginspirasi karyawan untuk rajin bekerja serta melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Komitmen organisasi ialah suatu keterikatan seseorang terhadap perusahaannya, rasa kesediaan kerja, serta memiliki rasa keinginan bertahan dalam anggota organisasinya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan menurunkan kinerja karyawan. (Menurut Sopiah 2008 dalam jurnal Muhamad Agus Ali 2019).

Hasil penelitian Pramita Trisnaning Cahyandani (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rika M. Yusuf *et al* (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Agtovia Fimayasa, Suparman Hi Lawu (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Benyamin Ricard Manery *et al* (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adrian Noviardy, Sabelia Aliya (2020) secara simultan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata “prestasi kerja (*job performance*) atau (*actual performance*) yang dapat diartikan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Prawirosentono (dalam Fauzi & Hidayat 2020:3) performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral.

Employee Engagement

Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai engagement merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka. Schaufeli *et al.* (dalam Lia Aulia Fachrial 2022) mendefinisikan keterikatan sebagai keadaan pikiran positif yang ditandai semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), keterikatan (*absortions*). Menurut Hewitt (dalam Budiastuti 2018) *Employee Engagement* adalah sikap positif pegawai dan organisasi (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan.

Menurut Maylett dan Winner (2014:90) dalam Nurfajar *et al.* (2018) *Employee Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, energik dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

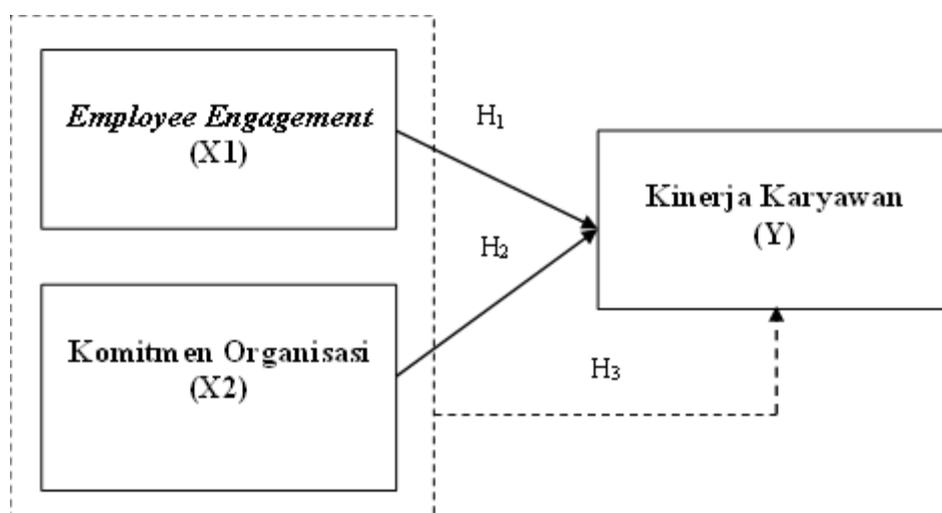
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan kenaggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018:61)

komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam Tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Sedangkan menurut Yusuf, Syarif (2018:25) komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia.

Hipotesis Penelitian



H₁: *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METHOD

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat

dokumen. (Sugiyono, 2022). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji regresi, analisis koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan) dengan menggunakan software SPSS versi 27.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, menurut Sugiyono (2022) menerangkan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, jawaban setiap item yang dapat menggunakan data skala *likert* mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif, pernyataan tersebut dapat berupa kata-kata sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dengan skor 5 sampai dengan 1.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian admin dan gudang sebanyak 75 karyawan pada PT. Tatimel Maitoya. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* (teknik sampling jenuh). Sugiyono (2022) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tatimel Maitoya yang berjumlah 75 responden, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

RESULT

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif, dapat dilihat bahwa menunjukkan jumlah responden (N) 75 orang, variabel X_1 yaitu Etos Kerja memiliki nilai terendah sebesar 11 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 40,84 serta standar deviasinya 7,819. Variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja memiliki nilai terendah sebesar 11 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 41,49 serta standar deviasinya 7,444 variabel Y yaitu Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 10 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 39,43 serta standar deviasinya 7,098.

Uji Validitas

Etos Kerja (X_1)

ETOSKERJA	Pearson Correlation	.882**	.887**	.898**	.705**	.795**	.844**	.884**	.892**	.736**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel X_1 yaitu Etos Kerja dalam kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) maka seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Disiplin Kerja (X_2)

DISIPLINKERJA	Pearson Correlation	.644**	.843**	.504**	.798**	.769**	.893**	.901**	.745**	.515**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja dalam kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) maka seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Kinerja Karyawan (Y)

KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.861**	.774**	.846**	.690**	.795**	.795**	.814**	.688**	.805**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dalam kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) maka seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Etos Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 27 bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949 melebihi angka signifikansi 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) reliabel.

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 27 bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,893 melebihi angka signifikansi 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) reliabel.

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 27 bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,929 melebihi angka signifikansi 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.04601887	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.074	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.331	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.319
		Upper Bound	.343

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Dari data di atas menunjukkan bahwa data tersebut normal karena signifikansi di atas 0,05. Berdasarkan tabel 4.15 dari hasil penelitian diatas bahwa Uji Normalitas dengan menggunakan metode *one-sample-kolmogorov-smirnov* (K-S) test memiliki nilai signifikansi 0,200 melebihi 0,05 yang berarti tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Maka dari hasil signifikansi tersebut bisa dikatakan bahwa distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

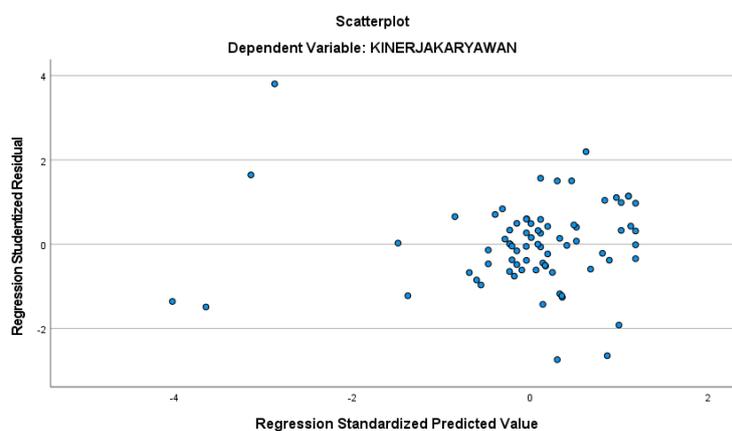
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.236	2.039		2.078	.041	
	ETOSKERJA	.511	.107	.562	4.775	<.001	.184
	DISIPLINKERJA	.346	.112	.362	3.077	.003	.184

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, hasil uji multikolinearitas (uji VIF) menunjukkan bahwa VIF **5.424** < 10 dan nilai *tolerance* 0,184 > 0,10 yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.811	3.088	2.090

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, ETOSKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *autokorelasi* pada tabel 4.16 diatas, dapat disimpulkan memiliki nilai $d = 2,090$.

d	dl	du	4-dl	4-du
2,090	1,5709	1,6802	2,4291	2,3198

Sedangkan nilai dl dan du dapat dilihat menggunakan tabel *Durbin-Watson* (DW), $\alpha = 5\%$. Karena $du < d < 4-du$ ($1,6802 < 2,090 < 2,3198$), maka tidak terdapat *autokorelasi*.

Uji Korelasi Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.903 ^a	.816	.811	3.088	.816	159.489	2	72	<.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, ETOSKERJA

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diketahui $R = 0,903$, dilihat dari tingkat hubungan interpretasi koefisien korelasi dengan interval 0,80 - 1,000 memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Maka disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.236	2.039		2.078	.041
	ETOSKERJA	.511	.107	.562	4.775	<.001
	DISIPLINKERJA	.346	.112	.362	3.077	.003

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

diolah, 2025

Sumber: Hasil output SPSS 27 data

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

$$Y' = 4.236 + 0,511X_1 + 0,346X_2 + \epsilon$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) sebesar 4.236 mempunyai arti bahwa jika Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan 0, maka tingkat atau besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.236.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.811	3.088

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, ETOSKERJA

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Dengan melihat (*Adjusted R Square*) dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,811 atau 81,1% menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,1% sedangkan sisanya 18,9% (100% - 81,1%) adalah dari epsilon (indikator dari variabel yang tidak diteliti).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.440	2.016		3.194	.002
	ETOSKERJA	.808	.049	.890	16.653	<.001

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (16,653 > 1,993) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < sig 0,05 atau (< 0,001 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tatimel Maitoya.

Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.991	2.316		2.155	.034
	DISIPLINKERJA	.830	.055	.870	15.102	<.001

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 27 data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,102 > 1,993$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< sig$ 0,05 atau ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tatimel Maitoya.

Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3041.758	2	1520.879	159.489	<.001 ^b
	Residual	686.589	72	9.536		
	Total	3728.347	74			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, ETOSKERJA

Sumber: Hasil output SPSS 27

data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($159,489 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< sig$ 0,05 ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tatimel Maitoya.

DISCUSSION

Pengaruh Etos Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Tatimel Maitoya

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t secara parsial, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($16,653 > 1,993$) H_0 ditolak dengan H_a diterima, yaitu terdapat kontribusi yang signifikan antara Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tatimel Maitoya. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar sebesar 79,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Tatimel Maitoya

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t secara parsial, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,102 > 1,993$) H_0 ditolak dengan H_a diterima,

yaitu terdapat kontribusi yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tatimel Maitoya. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji F secara simultan, yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($159,489 > 3,12$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tatimel Maitoya. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara simultan sebesar 81,1% sedangkan sisanya 18,9% ($100\% - 81,1\%$) adalah dari epsilon (faktor-faktor yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel Y).

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tatimel Maitoya. Dari pembahasan yang dikemukakan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Etos Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y), didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($16,653 > 1,993$) dengan nilai signifikan $< 0,001 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,102 > 1,993$) dengan nilai signifikan $< 0,001 < 0,05$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama melalui uji F, hasilnya menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($159,489 > 3,12$), dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, maka Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 4) Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya guna memperoleh hasil yang lebih baik.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Waktu penelitian yang terbatas sangat membatasi penulis menunggu responden mengisi kuesioner yang disebar melalui *google formulir*, karena tidak semua responden meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. 2) Keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. 3) Ruang lingkup yang digunakan

dalam penelitian ini hanya mencakup bagian admin dan gudang pada PT. Tatimel Maitoya yang ruang lingkungannya tidak besar.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan atau peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik sebagai berikut: 1) Bagi Perusahaan; Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lebih besar pengaruh etos kerja (0,511) dibandingkan dengan disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar (0,346). Untuk itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja setiap karyawannya, karena disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan menunjang kelancaran perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara maksimal. 2) Bagi Peneliti Selanjutnya; Dapat dijadikan salah satu tambahan referensi mengenai kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengangkat topik penelitian sejenis. Hal ini dilakukan agar peneliti lebih mengetahui perbandingan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan lebih baik.

REFERENCE

- Akhmad & Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta". *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141-150.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damanik, Dini *et al.* (2018). "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar". *Maker: Jurnal Manajemen*. 4(2), 10-19.
- Dea, Gita. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga". *International Journal of Social Science and Business*. 4(1), 144-154.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan". *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Erpidadawati & Susi. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Fajri, Chotamul *et al.* (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad". *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin & Jumiaty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Solok Sumatera Barat: Mitra Cendikia Media.
- Juniarti, Atty *et al.* (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM*. Banyumas: Pena Persada.
- Moko, Wahdiyati *et al.* (2021). *Manajemen Kinerja*. Malang: UB Press.
- Nailul & Sri. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendikia Publisher.
- Paramarta, Vip *et al.* (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke duapuluh enam. Bandung: Alfabeta.
- Yasdianto, Irsan *et al.* (2020). "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk". *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 97-116.