

The Effect Of Work Capability And Work Ethic On Employee Performance At Pt. Adyawinsa Electrical And Power

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adyawinsa Electrical And Power

Syafa Ramdila Laksana¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Employee success within a company is largely influenced by their level of work ability and work ethic. This research investigates how these two variables affect employee performance at PT. Adyawinsa Electrical and Power, utilizing a multiple linear regression approach with a sample size of 64 respondents. The data were transformed using the Successive Interval Method (MSI). The findings reveal that both factors significantly contribute to employee performance, as reflected in R² score of 66,2%. The study highlights the necessity of improving employee productivity and ensuring adequate resources to support the achievement of corporate objectives.

Keywords: *Work Ability, Work Ethic and Employee Performance.*

ABSTRAK

Yang memengaruhi kesuksesan karyawan di sebuah perusahaan adalah Kemampuan Kerja dan Etos Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adyawinsa Electrical and Power, dengan pendekatan analisis menggunakan model Regresi Linier Berganda dengan sampel 64 responden. Penelitian ini menggunakan metode Successive Interval (MSI) digunakan untuk mentransformasi data. Kedua faktor ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan nilai (R²) sebesar 66,2%. Penelitian ini menegaskan betapa pentingnya meningkatkan produktivitas karyawan dan menyediakan sumber daya yang cukup untuk mencapai Perusahaan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

SDM yang berkualitas memiliki capaian tujuan organisasi, mengelola sumber daya manusia perusahaan dan menjalankan taktik usaha secara optimal (Ratu Khalida, 2023). Secara undang-undang tentang ketenagakerjaan, Menurut Pasal 1 ayat 13 tahun 2003 istilah ketenagakerjaan mencakup seluruh urusan yang berhubungan dengan tenaga kerja, mulai dari sebelum hubungan kerja dimulai, selama masa kerja hingga setelahnya. (Presiden RI, n.d.). Oleh karena itu, karyawan harus mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan kerja yang diharapkan organisasi.

PT. Adyawinsa Electrical and Power (AEP) adalah Perusahaan di Cikarang, Jawa Barat. Pada awalnya dikenal sebagai PT. Adyawinsa Dinamika Jababeka pada tahun 2005. Kemudian pada tahun 2010, menjadi PT. Adyawinsa Listrik dan Tenaga (ADJ) berganti nama lagi menjadi PT. Adyawinsa Electrical and Power sampai sekarang. Berdasarkan Fenomena yang terjadi, dimana kurangnya pencapaian (*overload*) seperti kurangnya Sumber daya pada departemen produksi dan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan. Faktor ini sangat penting

berpengaruh pada kinerja karyawan dengan adanya tingkat saling ketergantungan antara kapasitas kerja dan tuntutan kerja merupakan penentu penting kinerja yang menjadi kurangnya penurunan kinerja dan perkembangan gejala terkait pekerjaan. Berdasarkan masalah yang terjadi di PT. AEP, berikut hasil output produksi menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT. AEP sebagai berikut:

Tabel 1.Rekap Hasil Data Departemen Produksi di PT. AEP Tahun 2024

No	Mouth-Produksi	Plan(rencana)	Actual (sebenarnya)	Balance (keseimbangan)	Efiensi Produksi
1	Januari	86	65	-21	76%
2	Februari	56	35	-21	63%
3	Maret	86	82	-4	95%
4	April	258	225	-33	87%
5	Mei	100	50	-50	50%
6	Juni	60	50	-10	83%
7	Juli	170	163	-7	96%
8	Agustus	145	84	-61	58%
9	September	135	110	-25	81%
10	Oktober	190	168	-22	88%
11	November	172	140	-32	81%

Sumber. PT. Adyawinsa Electrical And Power Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 1 data hasil kinerja karyawan departemen Produksi pada PT. AEP diatas bahwa setiap bulannya dari Januari-November beberapa belum memenuhi target rencana yang dibuat perusahaan dan mengalami penurunan pada bagian produksi di efisini atau tercapainya produk disebabkan karena banyaknya barang, yang belum tersedia atau *stock* barang tidak ada contohnya seperti barang-barang material lainnya yang membutuhkan dari luar Perusahaan atau kurang ketersediaan bahan baku Perusahaan.

Salah satu faktor yang menghambat proses produksi adalah ketidakmampuan karyawan untuk melakukan apa yang mereka butuhkan untuk menghasilkan produk. Jika satu proses terhambat, hal itu akan menghambat proses selanjutnya menurut (Suherman & Hasanah, n.d.). Fenomena yang terjadi pada Kemampuan Kerja di PT. Adyawinsa Electrical and Power yaitu pada (*Emosional Ability*) artinya karyawan memiliki motivasi yang rendah atau tidak puas terhadap pekerjaan. Kemampuan intelektual, fisik, emosional, dan spiritual pada dasarnya merupakan indikator bakat kerja seseorang. Di PT. Adyawinsa Electerical and Power kemampuan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan, menurut Blanchard dan Wuwungan dkk. (2020). Devischa menyatakan dalam Indriawati dan Suryowibowo (2024) bahwa Kemampuan Adalah Kemampuan Kerja seseorang untuk melakukan tugas secara bersamaan di tempat kerja (Awal, 2024).

Berdasarkan studi lapangan yang dilakukan peneliti pada PT. Adyawinsa Electrical and Power bahwa ketidaksesuaian kemampuan menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi. Peneliti mengambil data dari output yang diambil Perusahaan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebagian besar bahwa 86,2% karyawan sangat puas terhadap Perusahaan dari 125 orang dan 13,8% karyawan kurang puas dari 20 karyawan PT. AEP.

Pada dasarnya, etos kerja menunjukkan ciri-ciri seperti evaluasi yang sangat baik terhadap hasil pekerjaan. Menurut Candana (2021) mengatakan etos kerja adalah tindakan untuk memiliki pandangan dunia kerja yang signifikan yang didasarkan pada sikap yang jelas ditempat kerja. Berikut hasil data yang dihasilkan dari penilaian karyawan yang didasarkan pada umpan balik karyawan terhadap Perusahaan (Yustina Maro, 2022).

Tabel 2. Data Umpan balik Penilaian Karyawan terhadap Perusahaan

No	Departemen	Rata-Rata Penilaian setiap karyawan perdepartemen		Predikat
1	HCGA	Nilai Tertinggi	3,44	B
		Nilai Terendah	2,74	C
2	MANUFAKTURING	Nilai Tertinggi	4,30	A
		Nilai Terendah	3,34	B
3	ENGINEERING	Nilai Tertinggi	4,15	A
		Nilai Terendah	2,93	C
4	QUALITY	Nilai Tertinggi	4,52	A+
		Nilai Terendah	2,85	C
5	F & A	Nilai Tertinggi	4,11	A
		Nilai Terendah	3,67	B+

Sumber. HRD PT. Adyawinsa Electrical And Power

Tabel diatas menjelaskan tentang Hasil dari *Monitoring* atau penilaian kerja karyawan per-departemen. Rata-rata karyawan lebih banyak memperoleh B sesuai etos kerja mereka miliki Penilaian kinerja karyawan ini dilihat dari karyawan bekerja di Perusahaan dengan Semangat yang tinggi, komunikasi yang baik dan saling bertanggungjawab atas kesadaran yang dimiliki. Karena Tanggung Jawab seseorang dapat dilihat dari Penilaian Kinerja Kerja Karyawan baik internal maupun External sesuai kebijakan Perusahaan.

Penelitian Terdahulu dari (Novianti Dewi et al., 2023) Dalam studi empiris pada puskesmas Kecamatan Candimulyo, ditemukan Kemampuan Kerja terbukti berkontribusi secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, etos kerja adalah persepsi pekerja tentang bagaimana mereka bertindak terhadap perusahaan, yang ditunjukkan oleh kapasitas mereka untuk berinisiatif dan gigih dalam memenuhi standar yang dipersyaratkan. (Indriawati et al., 2022) Hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif terhadap performa karyawan. Menurut gagasan *Locke* dan *Latham* dari Nipsri Deari (2024), etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, terutama ketika pekerja dihadapkan dengan tantangan dan tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (*Mustafa EQ*, n.d.).

Dengan mempertimbangkan uraian dan permasalahan yang telah disampaikan diatas, peneliti mengkaji sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adyawinsa Electrical and Power”. Adapun Tujuan Penulis untuk mengetahui Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adyawinsa Electrical and Power.

2. Tinjauan Pustaka

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dalam (Indriawati et al., 2022) Kemampuan seseorang adalah kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Manusia memiliki beragam keterampilan, termasuk keterampilan mental, emosional, dan fisik. Dalam dunia kerja, Kemampuan Kerja karyawan sangat terkait dengan hasil kerja mereka. Sebagaimana dikutip oleh (Novianti Dewi et al., 2023). Robbins dan Tjong Fei Lei membagi empat jenis kemampuan kerja. Dimensi dan Indikator dari Kemampuan Kerja menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Pratiwi & Bagia, 2021) sebagai berikut ini :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan berpikir untuk mengevaluasi informasi atau argumen dan memecahkan masalah yang kompleks.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan tubuh untuk melakukan aktivitas fisik, tetap sehat atau melakukan tugas yang membutuhkan kekuatan fisik.

3. Kemampuan Emosional

Kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami dan mengontrol perasaan sendiri dan oranglain serta kemampuan untuk menangani stres secara efektif. Jika Kemampuan kerja tidak memadai untuk menyelesaikan tugas mereka mungkin akan merasa stres atau tidak percaya diri akibatnya menurun Kepuasan Kerja.

4. Kemampuan Spiritual

Kemampuan untuk menghubungkan nilai-nilai pribadi atau keterhubungan merasakan hubungan yang lebih mendalam dengan sesama manusia dan lingkungan sekitar.

Etos Kerja

Arsad dalam Candana (2021) mengatakan etos kerja adalah Kumpulan Tindakan yang didasarkan pada pandangan positif tentang tempat kerja dan perilaku kerja yang tidak lebih mudah dilihat (Komitmen et al., n.d.).

Menurut Darwish dalam Baeha (2020) ada tiga komponen yang mempengaruhi etos kerja yaitu, Kerja Keras, Tanggung Jawab dan Ketepatan Waktu. Penerapan etika kerja memprioritaskan niat seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja individu.

Dimensi dan Indikator dari etos kerja menurut Mochamad Syafii (2018) dalam (Suryadi & Karyono, 2022) yaitu :

1. Kerja Keras atau komitmen, dalam bekerja keinginan untuk terus bekerja dan kesungguhan dalam bekerja.
2. Tanggung Jawab, Sikap seseorang mengakui kesalahan dan segera memperbaikinya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sikap karyawan yang senantiasa memenuhi tenggat waktu dan datang tepat waktu.

Kinerja Karyawan

Porter dan Lawren et al (2020) menyatakan bahwa kinerja perlu memerlukan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab atau pengakuan atas hasil kerja. Sehingga dapat dibentuk kondisi hasil kerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapat apa yang dilakukannya).

Menurut Wibowo dalam Thomas Suyatno dari buku kinerja karyawan dari Teori Pengukuran dan Implikasi (2022) terdapat dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu,

1. Tujuan yaitu, situasi yang sengaja diubah oleh orang atau organisasi untuk mencapainya.
2. Umpan Balik sangat penting dan berharga dapat menerima tujuan yang sebenarnya.
3. Alat atau Sarana dimanfaatkan untuk sumber daya dalam pencapaian tujuan tertentu.

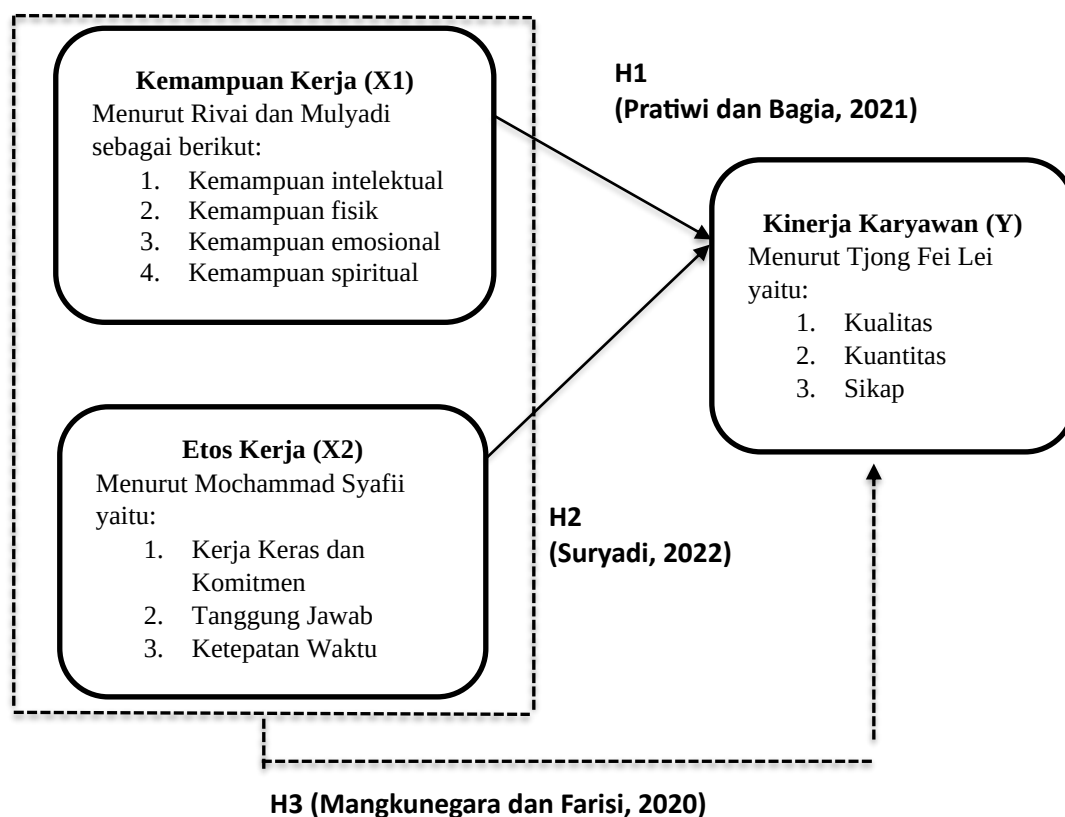
Tjong Fei Lei menyatakan dalam Mangkunegara dan Farisi (2020) bahwa, dalam (Satya et al., n.d.).

1. Kualitas adalah pengukuran kinerja yang dilihat dari sifat pekerjaan yang disampaikan berdasarkan kemampuan kapasitas pekerja. Contoh pada bagian produksi jika adyawinsa memiliki target 10.000unit dalam 1 bulan tetapi baru mencapai 7.000unit diminggu terakhir (mengukur agar kualitas dan kuantitas tetap terjaga).
2. Kuantitas adalah yang berfokus pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Sikap, bagaimana seseorang berinteraksi dengan pekerjaan, respon terhadap tantangan dan bekerja sama terhadap tim.

Paradigma Pemikiran

Menurut Pristiwanti et al (2023) Paradigma Penelitian adalah ide yang berfungsi sebagai kerangka referensi untuk berbagai teori, praktik dan fenomena dalam bidang tertentu. Variabel

untuk penelitian ini adalah Kemampuan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, Paradigma Pemikiran dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Pemikiran
Sumber. Olahan Data Peneliti, 2025.

Hipotesis

Berdasarkan gambar Paradigma Penelitian diatas maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat dugaan antara Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat dugaan antara Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat dugaan secara simultan antara Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adyawinsa Electrical and Power.

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk Jumlah Sampel menggunakan kuisiomer, Sedangkan sampel yang diperlukan adalah 64 Orang yang dihubungkan dengan margin error sebesar 0,05 dengan teknik *simple random sampling* yaitu seluruh karyawan PT Adyawinsa Electrical and Power dengan sistem acak.

Sumber Data diperoleh dari artikel, jurnal-jurnal penelitian, dan buku menyebarkan angket kuisiomer, Obervasi dan Dokumentasi. Sumber data seluruh karyawan Perusahaan Adyawinsa Electrical and Power. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesiomer dan skala likert, dimana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Data sekunder berasal dari laporan atau makalah yang relevan dan reliabel *Kosasih (1), n.d.*). Dengan menggunakan SPSS sebagai alat analisis, peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Studi ini menggunakan uji asumsi klasik, validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi R²).

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian, 80 populasi dan 64 sampel digunakan. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa bagian instrument penelitian benar-benar tepat dan relevan dengan variabel yang dikaji.\

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel			r Hitung	Kondisi	r Tabel	Ket	Variabel			r Hitung	Kondisi	r Tabel	Ket				
X1	X1.1	0,814	>	0,3	Valid	X2	X2.1	0,669	>	0,3	Valid	Y	Y.1	0,669	>	0,3	Valid
	X1.2	0,708					X2.2	0,803					Y.2	0,803			
	X1.3	0,739					X2.3	0,780					Y.3	0,780			
	X1.4	0,696					X2.4	0,713					Y.4	0,713			
	X1.5	0,696					X2.5	0,721					Y.5	0,721			
	X1.6	0,591					X2.6	0,752					Y.6	0,752			
	X1.7	0,745					X2.7	0,824					Y.7	0,824			
	X1.8	0,613					X2.8	0,833					Y.8	0,833			
	X1.9	0,687					X2.9	0,793					Y.9	0,793			
	X1.10	0,797					X2.10	0,741					Y.10	0,741			

Hasil pengolahan data SPSS, 2025.

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan r tabel 0,3 dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga seluruh variabel dianggap memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	0,882	>	0,60	Reliabel
2	Etos Kerja (X2)	0,920			
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,920			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil pengujian reliabilitas menunjukan bahwa pada variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai koefisien 0,882, pada variabel etos kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai 0,920 yang menunjukkan bahwa data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha melebihi angka 0,60.

Method Successive Interval (MSI)

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala ordinal dengan lima skor penilaian Likert dimulai dengan skor Sangat Tidak Setuju (skor 1) dan berakhir pada skor Sangat Setuju (skor 5). Karena skala ordinal tidak memenuhi persyaratan analisis statistik parametrik langsung, peneliti menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) untuk mengubah data ordinal menjadi data interval dengan mempertimbangkan distribusi frekuensi dan proporsi kumulatif jawaban responden.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data pada variabel independen dan dependen model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi dianggap valid jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, tidak normal atau hamper normal. Pola distribusi normal ini dapat dilihat melalui penyebaran titik-titik pada grafik garis diagonal normal maupun dengan menganalisis bentuk histogram residual. Di samping itu, metode statistik Kolmogorov-Smirnov juga digunakan untuk menguji apakah data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi (p-value) dari uji ini melebihi angka 0,05, maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3665,29898264
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,097
	Negative	-,125
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,014
	99% Confidence Interval Lower Bound	,011
	Upper Bound	,017

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Data Pengolahan SPSS 2025.

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 5, nilai signifikansi 0,200 lebih besar daripada 0,05. Maka dari itu, data digunakan pada penelitian ini memengaruhi asumsi distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa variabel bebas pada model regresi tidak menunjukkan adanya hubungan linier atau korelasi yang signifikan antarvariabel. Dua indikator utama yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah nilai faktor inflasi (VIF) dan nilai toleransi. Model dikatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1. Rincian hasil uji tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6550,221	2395,016		2,735	,008		
	KEMAMPUAN KERJA	,595	,146	,566	4,060	,000	,276	3,617
	ETOS KERJA	,286	,141	,283	2,028	,047	,276	3,617
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 6 diperoleh informasi bahwa nilai (VIF) untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) masing-masing sebesar 3,617 yang berada di bawah ambang batas maksimum sebesar 10. Selain itu, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel tersebut tercatat sebesar 0,276, yang melebihi nilai minimum yang disyaratkan, yaitu 0,1. Berdasarkan kedua indikator tersebut, Variabel-variabel independen dikatakan tidak berkorelasi secara substansial satu sama lain dan meskipun demikian sesuai untuk dimasukkan dalam penelitian karena adanya kemungkinan tidak menunjukkan bukti multikolinearitas pada model regresi.

Analisis Deskriptif

Hasil dari jawaban responden tentang hubungan antara kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adyawinsa Electrical and Power secara keseluruhan. Rentang skala berikut digunakan untuk menjelaskan uraian tersebut:

$$RS = \frac{n(m - n)}{b}$$

RS = Rentang Skala

m = Nilai tertinggi dari skala X Sampel

n = Jumlah skor paling rendah pada skala X Sampel

b = Rentan Skor Per indikator

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

m = 5 X 64 = 320

n = 1 X 64 = 64

b = Rentan Skor Per indikator

$RS = \frac{64(5-1)}{5} = 51,2$ dibulatkan jadi 51.

Dengan demikian kategori Rentang Skala ditentukan sebagai berikut:

Tabel 7. Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
51 - 115	Sangat Tidak Setuju
116 – 166	Tidak Setuju
167 – 217	Cukup Setuju
218 – 268	Setuju
269 – 445	Sangat Setuju

Tabel 7, digunakan untuk rekapitulasi data untuk setiap variabel penelitian. Tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner diinterpretasikan dengan menggunakan Rentang Skor sebagai berikut.

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
----	-----------	------------	------------

1	Kemampuan mencapai target organisasi.	281	Sangat Baik
2	Kemampuan memprioritaskan tugas dengan baik	283	Sangat Baik
3	Kemampuan menganalisis kendala dan menemukan solusi	277	Sangat Baik
4	Kemampuan shift panjang dengan konsisten	273	Sangat Baik
5	Kemampuan menjaga stamina yang cukup tanpa merasa kelelahan	261	Sangat Baik
6	Kemampuan memahami dan menghargai rekan kerja	282	Sangat Baik
7	Kemampuan mengendalikan emosi dengan baik	273	Sangat Baik
8	Kemampuan menerima Kritik	288	Sangat Baik
9	Kemampuan menjalankan pekerjaan dengan penuh kejujuran	295	Sangat Baik
10	Kemampuan menjaga ketenangan	276	Sangat Baik
Total Skor			2789
Rata-rata			436

Sumber : Data Olah Penulis, 2025

Jadi hasil Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja adalah 436 menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja.

Tabel 9. Rekapitulasi Variabel Etos Kerja

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Kemampuan menyelesaikan tugas dibawah tekanan	276	Sangat Kuat
2	Kuat bertahan dan semangat perbaiki diri	276	Sangat Kuat
3	Mampu tekun dalam memcapai target	283	Sangat Kuat
4	Keterbukaan terhadap kritik dan saran	274	Sangat Kuat
5	Komitmen terhadap hubungan kerja yang positif	284	Sangat Kuat
6	Komitmen terhadap tanggung jawab dan ketepatan waktu	289	Sangat Kuat
7	Tanggung jawab dalam situasi sulit	282	Sangat Kuat
8	Konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab kerja	288	Sangat Kuat
9	Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal	283	Sangat Kuat
10	Komitmen menghargai waktu dalam mencapai hasil optimal	286	Sangat Kuat
Total Skor			2789
Rata-rata			436

Sumber : Data Olah Penulis, 2025

Jadi Rata-rata dari jumlah Skor yang diperoleh adalah 441 menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap Etos Kerja.

Tabel 10. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
----	-----------	------------	------------

1	Ketepatan waktu dan kualitas sesuai standar perusahaan	274	Baik
2	Peningkatan kualitas melalui pemeriksaan menyeluruh	277	Baik
3	Prioritas pada kualitas dalam pelaksanaan proyek	281	Baik
4	Ketelitian dalam proses kerja	291	Baik
5	Kemampuan melampaui target kerja	261	Baik
6	Dapat menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu	269	Baik
7	Efisiensi kerja tanpa menurunkan kualitas	278	Baik
8	Memiliki Empati dan Keterbukaan terhadap umpan balik	282	Baik
9	Berupaya mendukung terhadap kontribusi tim	277	Baik
10	Memiliki sikap proaktif dalam menghargai tantangan kerja	282	Baik
Total Skor		2772	
Rata-rata		433	

Sumber : Data Olah Penulis, 2025

Jadi Rata-rata dari jumlah Skor yang diperoleh adalah 433 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja dan Etos Kerja.

Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda (uji t Parsial)

Uji-t digunakan untuk memastikan pengaruh parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Probabilitas nilai (juga dikenal sebagai p-value atau sig-t) dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk melakukan uji ini. Hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai p berada dibawah 0,05.

Tabel 11. Uji t parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6550,221	2395,016		2,735	,001
	KEMAMPUAN KERJA	,595	,146	,566	4,060	,001
	ETOS KERJA	,286	,141	,283	2,028	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 11 diatas, menunjukkan nilai sign $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung 4,060 lebih besar dari t-tabel 1,999 dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai sign $0,01 < 0,05$ dan nilai hitung 2,028 lebih besar dari t-tabel 1,999 menunjukkan bahwa Etos Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Regresi Linier Berganda (uji f Simultan)

Uji f bertujuan untuk menentukan apakah semua faktor independent memengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak. Tabel berikut menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Uji f simultan
ANOVA²

|--|--|

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	1736334513,412	2	868167256,706	62,571	,000 ^b
	Residual	846368247,823	61	13874889,309		
	Total	2582702761,234	63			

a. KINERJA KARYAWAN: VARIABEL DEPENDEN

b. ETOS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA

Olahan data SPSS, 2025

Uji Simultan pada tabel 12 menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai f hitung 62,571 lebih besar dari f tabel 3,15 dan nilai sign 0,00 lebih rendah dari 0,05.

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi R² digunakan untuk menghitung kontribusi atau persentase Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square yang ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 13. koefisien determinasi (R²)

model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	,820 ^a	,672	,662	3724,90125

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Olahan data SPSS, 2025

Tabel 13 menunjukkan Koefisien Determinasi pada bagian model pada nilai R Square adalah 0,662. Variabel independen yang digunakan dalam model ini sebesar 66,2%. Dengan kata lain, kontribusi gabungan dari variabel bebas cukup besar.

Pembahasan

Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil indikator yang diukur pada Kemampuan Kerja, Skor total analisis deskriptif variabel Kemampuan Kerja adalah 2.789 dengan rata-rata 436. Dalam Indriawati dan Suryowibowo (2024) yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja mencakup semua aspek memiliki Kemampuan tinggi untuk menunjukkan performa kerja yang optimal dalam menghadapi tekanan kerja.

2. Deskriptif Etos Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi menunjukkan variabel Etos Kerja menerima total 2.821 skor (rata-rata 441), yang menempatkan dalam kategori sangat kuat. Hal ini sejalan dengan gagasan menurut Syafii (2018) dalam Suryadi (2022) Etos Kerja mencerminkan perilaku konstruktif yang berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

3. Deskriptif Kinerja Karyawan

Dalam Kategori Baik, variabel Kinerja Karyawan memperoleh skor 2.772 (rata-rata 433) sejalan dengan teori Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa sarana kerja dan dimensi kerja termasuk dalam Kinerja Karyawan. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya melakukan tugas mereka tetapi juga menunjukkan semangat dan kesadaran untuk menjaga produktivitas dan kualitas.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan melalui t hitung 4,060 yang lebih besar dari t tabel 1,999 serta signifikansi 0,01 yang berada dibawah 0,05, berdasarkan uji parsial (uji-t).

Oleh karena itu, temuan penelitian ini secara efektif menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas intelektual, fisik, emosional, dan spiritual pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka di dalam organisasi.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai t-hitung sebesar 2,028, lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1,999, dan nilai signifikansi sebesar 0,01, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, terbukti secara *statistic* dan teoritis pada PT. Adyawinsa Electrical and Power bahwa etos kerja seseorang lebih tinggi daripada kinerjanya.

3. Pengaruh Simultan Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai F 62,571 yang melampaui F tabel sebesar 3,15 dan nilai signifikansi 0,00 yang berada dibawah tingkat signifikansi 0,05, pengujian simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gagasan Locke dan Latham, yang menyatakan bahwa kapasitas kerja saling memperkuat untuk menciptakan kinerja optimal, konsisten dengan temuan ini. Hal ini mendukung temuan, yang menyimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ntayi).

5. Penutup

Kesimpulan Deskriptif

1. Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa PT. Adyawinsa Electrical and Power memiliki Kemampuan Kerja yang **sangat baik** dengan skor 2.789 dengan (rata-rata 436). Maka dapat dikatakan kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan untuk mendukung tugas dan menghadapi tekanan kerja.
2. Analisis Dekriptif menunjukkan bahwa Etos Kerja menerima skor total 2.821 dengan (rata-rata 441) dan termasuk kategori **sangat kuat**. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi, kerja keras, tanggung jawab dan memiliki ketepatan waktu yang menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja.
3. Analisis Deskriptif pada Kinerja Karyawan berada pada kategori **baik**, skor 2.772 dengan (rata-rata 433), ini menunjukkan karyawan mampu mempertahankan kualitas, kuantitas dan sikap kerja yang positif meskipun ada kendala untuk mencapai target produksi. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja yang baik dan Etos Kerja sangat kuat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Adyawinsa Electrical and Power.

Kesimpulan Verifikatif

1. Pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial dipengaruhi Kinerja Karyawan. Kemampuan intelektual, fisik, emosional serta Spiritual karyawan semakin tinggi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam memenuhi target Perusahaan.
2. Pengaruh Etos Kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui peningkatan nilai-nilai kerja karyawan, semakin optimal kinerja yang dihasilkan.
3. Kinerja Karyawan keduanya pada variabel sangat memberikan kontribusi 66,2% terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor internal karyawan menjadi penentu utama keberhasilan organisasi.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini memperkuat dan membenarkan beberapa teori tentang perilaku organisasi, manajemen karyawan dan psikologi kerja. Teori-teori ini menjelaskan bagaimana Kemampuan seseorang, nilai kerja yang dimilikinya dan hasil kerja yang dicapainya berhubungan. Penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh peneliti selanjutnya dalam membuat model konsep yang lebih kompleks pertama yang berkaitan dengan Perusahaan manufaktur di Indonesia.

Daftar Pustaka

- 2.+Artikel+utk+Jurnal+Ekonomi+Manajemen+Sinta+4-sudah+bayar-kosasih (1). (n.d.).
- Awal, A. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 8(1), 51–52. <https://doi.org/10.37888/jib.v8i1.574>
- Indriawati, A., Suryati, ¹ ;, & Putro², E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Greenlife Tirta Sentosa. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, 1(3).
- Komitmen, P., Dan, O., Kerja, D., Prestasi, T., Karyawan, K., Eka, F., Harefa, P., & Sitanggang, D. (n.d.). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi Mustafa EQ. (n.d.).
- Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Atul Hidayati, L., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>
- Ntayi, J. M. *Work ethic, locus of control and salesforce task performance. Journal of African Business*, 6(1–2), 155–176. https://doi.org/10.1300/J156v06n01_09
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Pandu Lesmana, Kosasih, K., Sumeidi Kadarisman, Vip Paramarta, & Farida Yuliaty. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18(7), 1705–1716.
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Li'alam, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (*Literature Review*). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Presiden Republik Indonesia. (n.d.).
- Ratu Khalida, L. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Mahati Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5785–5796. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/3059>
- Satya, A., Djamhur, D., Djudi, H. M., Fakultas, M., & Administrasi, I. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang).
- Suherman, E., & Hasanah, R. U. (n.d.). Analisis Pelatihan Marketplace bagi pelaku usaha kue di masa pandemi covid 19 di desa jatiragas.
- 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>
- Yustina Maro, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yustina. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>