

Dampak Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) Painan)

Zusmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

E-mail: zusmawati@akbpstie.ac.id

Ari Julianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

E-mail: Arijulianti17@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the impact of organizational commitment on the performance of employees of PT PLN company. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 50 respondents using a saturated sampling technique, in which all members of the population were sampled, using multiple linear regression testing with the help of the SPSS application. The results of the study show that personality has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Personality, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN persero painan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepribadian, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Sumber daya alam merupakan aset paling penting dalam perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Andrew M.C Mamesah (2016) mendefenisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melakukan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Bagian yang paling penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan cerminan dalam mengolah dan mengalokasikan karyawannya. Oleh karena itu para karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam kelangsungan kegiatan organisasi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya.

Tabel .1
Jumlah Pegawai Sesuai Bidang

Bidang	Jumlah pegawai
SDM dan Umum	12
Keuangan	7
Distribusi	13
Niaga dan Pelayanan Pelanggan	18
Total	50

Sumber PT. PLN (Persero Painan)

Dapat di liat dari data di atas bahwa pegawai yang paling banyak berada di bidang niaga dan pelayanan pelanggan dengan jumlah 18 orang serta bidang yang paling sedikit adalah di bagian bidang keuangan yaitu sebanyak 7 orang. Oleh karena itu banyak nya jumlah pegawai di bagian niaga dan pelayanan pelanggan tersebut untuk memenuhi dan mempercepat pelayanan agar kinerja pelayanan bisa lebih cepat serta dapat mempersingkat waktu.

Suatu perusahaan harus mampu menjadikan karyawan mempunya kinerja yang baik dalam mengelola sistem, karena sistem kinerja karyawan menjadi hal yang mendapat perhatian penting dari perusahaan. Apabila karyawan memiliki semangat dalam bekerja maka pekerjaan yang ditugaskan akan dapat terselesaikan dalam waktu yang cepat. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama dalam mewujudkan peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena yang ada di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (persero) Painan. Secara umum dapat dikatakan kurangnya komitmen kerja, yang mengakibatkan etos kerja karyawan menjadi kurang baik bagi perusahaan. Maka dari itu diharapkan adanya arahan kepada setiap karyawan.

Tabel .2**Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2021**

Perilaku Kerja	Bobot Nilai	Skor 2020		Bobot Nilai	Skor 2021	
	(%)	Capacity	(%)	(%)	Capacity	(%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH		100	78		100	69

Sumber: hasil pengolahan data penilaian kinerja PT. PLN (persero) Painan.

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat rata-rata hasil penilaian kinerja dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan, dilihat dari bobot nilai skor tahun 2020 mencapai 78%, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 69%.

Dari data rata-rata penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dilihat bobot pencapaian karyawan PT. PLN (persero) Painan belum optimal atau belum mencapai target yang telah ditentukan.

Tabel .3**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91-keatas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60-kebawah	Buruk

Sumber: peraturan PT. PLN (Persero) Painan

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) Painan kurang sesuai dengan peraturan yang ada pada PT. PLN (Persero) Painan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan mampu memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan adalah sebuah bentuk refleksi perasaan karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas atau pekerjaan dengan tanggung jawab. Karyawan juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Menurut Jasa et al (2019) komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai karyawan dalam bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik, Komitmen organisasi memegang peranan paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus dalam organisasi.

Menurut et al (2018) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan semangat kerjayang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Etos kerja sumber daya manusia dalam level individu organisasi disebut sebagai etos kerja karyawan.

Organisasi yang berhasil membangun etos kerja karyawan yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang pendek. Karyawan-karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Masalah yang sering terjadi di perusahaan PT. PLN (persero) Painan kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, hal ini berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan. Kedisiplinan dan tanggung jawab sering terjadi pada jam kerja. Sebaiknya pemimpin harus tegas dalam menyikapi hal-hal tersebut agar tidak menjadi pemicu terhadap karyawan lainnya. Ini juga menyangkut komitmen karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan PT. PLN (persero) Painan.

Guna meningkatkan kinerja PT. PLN (persero) Painan menetapkan komitmen organisasi sebagai pedoman kerja bagi seluruh karyawan PT. PLN (persero) Painan tersebut. Di dalam dunia perusahaan, sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang industry. Menghasilkan semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, PLN merupakan pemegang kuasa tenaga kelistrikan di Indonesia, salah satunya adalah PT. PLN (persero) Painan. Perusahaan listrik yang terletak di Jl. Pemuda, Painan IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat No. 25651, Ini merupakan tempat bagi pelanggan listrik seperti, perkantoran dan listrik rumah tangga di wilayah setempat. Kondisi persaingan yang ketat memaksa perusahaan memperbaiki kualitas produksinya, untuk meningkatkan kualitas perlu diupayakan peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Ada beberapa penelitian sebelumnya yaitu Leonardo & Andreani, (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Supatmi et al.(2012), bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja, dan penelitian oleh Fauzi (2014) diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pemeriksaan kuantitatif, kecerdasan kuantitatif ialah strategi pemeriksaan di mana informasi penelitian diperkenalkan sebagai angka dan penyelidikan menggunakan wawasan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Painan yang berjumlah 50 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel .4

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0,842	0,3	Valid
X1.2	0,729	0,3	Valid
X1.3	0,823	0,3	Valid
X1.4	0,879	0,3	Valid
X1.5	0,807	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel .5

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0,384	0,3	Valid
X2.2	0,669	0,3	Valid
X2.3	0,715	0,3	Valid
X2.4	0,670	0,3	Valid
X2.5	0,555	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 5 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel .6
Uji Validitas Kinerja Pegawai (X3)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0,553	0,3	Valid
Y2	0,608	0,3	Valid
Y3	0,605	0,3	Valid
Y4	0,729	0,3	Valid
Y5	0,532	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 6 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel .7
Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Komitmen Organisasi (X1)	0,817	0,600	Reliable
2.	Etos Kerja (X2)	0,771	0,600	Reliable
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,774	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari hasil uji reliable, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variable penelitian komitmen organisasi, etos kerja, dan kinerja pegawai lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variable yang diteliti dapat dikatakan reliabelitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai Alpha sebesar 0.05. sebaliknya jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai Alpha sebesar 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel .8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Sminov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,074	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel independen. Uji multikolinearitas ini berguna untuk menghindari supaya jangan ada diantara variabel independen yang berkorelasi sesamanya, maka terlebih dahulu harus dilihat hubungan dari masing-masing variabel dengan melihat nilai VIF. Menurut Ghazali, (2016), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tollerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tollerance* yang umum dipakai adalah > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 yang menandakan tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel .9

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasi (X1)	1.298	0.771	Bebas gejala multikolinearitas
2	Etos Kerja (X2)	1.541	0.649	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 9 menunjukan nilai tollerance dari variabel komitmen organisasi 0,771 > 0,1 dan nilai VIF 1,298 < 10, variabel etos kerja 0,649 > 0,1 dan nilai VIF 1,541 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser* dengan nilai standar 0,05 untuk hasil dapat dilihat dibawah ini:

Tabel .10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasi	0.703	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Etos Kerja	0,338	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 10 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi $0,703 > 0,05$, dan variabel etos kerja $0,338 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel .11

Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	3,118	2,698	0,254
Komitmen Organisasi	0,254	0,112	0,028
Etos Kerja	0,347	0,123	0,007

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,118 + 0,254X_1 + 0,347X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 9,038 satuan, artinya jika variabel komitmen organisasi (X_1), etos kerja (X_2), diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 3,118 satuan.

2. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,254 satuan artinya apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,254 satuan.
3. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,347 satuan artinya setiap peningkatan variabel etos kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,347 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel .12

Hasil Uji T

N o	Variabel	Koefisien	Standar Error	t- hitung	t-tabel	sign	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasi (X1)	0,253	0,112	2,270	1,679	0,028	H1 diterima
2	Etos Kerja (X2)	0,347	0,123	2,820	1,679	0,007	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H1).

Variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Painan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,270 < 1,679$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

- b. Pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2).

Variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Painan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,820 < 1,679$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Painan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Painan dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,270 < 1,679$) dan atau nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 > 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiandi & Tjahjadi, (2022), Bilqis & Widodo, (2022), dan Nurhidayati et al., (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatnya komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Painan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang baik tentunya berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan kemajuan visi dan misi perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang meeferensikan perasaan suka maupun tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang baik, ketika individu merasakan keterikatan dengan tujuan organisasi maka ia akan memperjuangkan pencapaian tujuan organisasi tersebut, itulah yang akan menjadi komitmen organisasi.

Dampak Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Painan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Painan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,820 < 1,679$) dan atau nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asniwati & Oktaviani, (2023), Septiandi & Tjahjadi, (2022), dan Bilqis & Widodo, (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatnya etos kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Painan.

Etos kerja berkaitan juga dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai dasar dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan. Hal ini selaras bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya etos kerja dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Etos kerja bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi dalam bekerja menuju makna hidup demi untuk mendapatkan kebahagiaan. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi, etos kerja, dan kompensasi pada PT. PLN (Persero) Painan dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Painan.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Painan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain:

1. Penelitian ini tentunya masih banyak kekurangannya. Jadi untuk peneliti selanjutnya alangkah baiknya menambah variabel atau menggunakan variabel moderasi atau intervening.
2. Bagi PT. PLN (Persero) Painan untuk meningkatkan hal-hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja dan tercapainya tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic And Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Bilqis, D. F., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/Mahardhika.V17i2.84>
- Di, U. K. M., & Badung, K. (2019). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. 25(1), 56–71.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Guridno, A., Sinambela, L. P., Studi, P., Ilmu, M., Sekolah, A., Nasional, U., Pengajar, S., Ilmu, P., Publik, A., Organisasi, K., & Pegawai, K. (2018). *Kepada Kinerja Pegawai Biro Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018 Program Studi Magister Ilmu Administrasi Sekolah Pascasarjana* ., 991–1032.
- Irwan, Gunawan, & Razak Munir. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar*. 2(2).
- Jasa, M. M., & Internasional, J. O. (2019). 1 2 3 4. 7(2), 18–33.
- Karyawan, K., Lpp, P., & Manado, R. R. I. (2016). *Issn 2303-1174 A M.C.Mamesah., L. Kawet., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Lingkungan Kerj.....* 4(3), 600–611.
- Kinerja, T., Pt, K., Indonesia, P., Persero, I. V, Frans, I., Sagay, P., Tewal, B., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik , Dan Etos Kerja Terminal Petikemas Bitung Effects Of Organizational Climate , Physical Work Environment And Work Ethic Towards The Employee Performance Of Pt . Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal*. 6(3), 1708–1717.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78. <https://doi.org/10.1029/Gl008i001p00077>
- Muhammad Ras Muis, J. J. Dan M. F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Genita Lumintang. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. 4(1), 45–55.
- Mundakir, Z. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Mardi Astutik Stie Pgri Dewantara Jombang*. 14(2).

- Nurhidayati, R., Candra Kirana, K., & Soni Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605–1615. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V5i4.1825>
- Rahadian Fernanda. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. V.
- Saputra, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 63–68.
- Sari, D. P., Yasmin, D., & Supriadi, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah. *Jurnal Produktivitas*, 5(2), 150–154. <https://doi.org/10.29406/Jpr.V5i2.1451>
- Sarjana, P. (2015). (*Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Skripsi Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Disusun Oleh :*
- Septiandi, S. S., & Tjahjadi, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tsm*, 2(4), 161–172.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). *Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “ Loyalitas Kerja ” Pegawai*. 15(1), 18.
- Soegoto, A. S., & Salutondok, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- The Influence Of Organizational Leadership And Culture On Employee*. (2019). 2(3), 141–153.
- Yani Syofianaa, Ritha F. Dalimuntheb, P. L. (2018). *Analisis Pelatihan , Kompensasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara) Talenta Conference Series Analisis Pelatihan , Kompensasi Intrinsik Dan Lin*. 1(1).
- Yulandri, & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics And Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/Ecotal.V2i2.86>