

Pengaruh Etos Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel

Alian Rohani¹, Reina Damayanti², Edduar Hendri³, Vera Sari⁴

¹Universitas PGRI Palembang, aliarohaniputri@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, hendriedduar@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, verasari01@ymail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai pendorong utama kesuksesan perusahaan, melalui pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja positif yang mereka miliki. Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, teridentifikasi dinamika dalam etos kerja dan kerja sama tim yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Berangkat dari fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, melibatkan 60 responden karyawan yang dipilih melalui rumus Slovin dari total populasi 150 karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) juga dilakukan untuk memastikan kualitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kerja sama tim secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, etos kerja (nilai Sig. 0,002) dan kerja sama tim (nilai Sig. 0,001) keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, secara simultan, etos kerja dan kerja sama tim (nilai Sig. 0,000) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya etos kerja dan kerja sama tim sebagai faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

Kata Kunci: : Etos Kerja, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources (HR) play a crucial role as the main driver of a company's success, through the knowledge, skills, and positive work ethic they have. At PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, dynamics in work ethic and teamwork have been identified that have the potential to affect employee performance. Departing from this phenomenon, this study aims to analyze the effect of work ethic and teamwork on employee performance at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. This study uses an associative quantitative method, involving 60 employee respondents selected using the Slovin formula from a total population of 150 employees. Primary data were collected through questionnaires, then analyzed using multiple linear regression. Validity, reliability, and classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity) were also conducted to ensure data quality. The results of the study indicate that work ethic and teamwork partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. Partially, work ethic (Sig. value 0.002) and teamwork (Sig. value 0.001) both have a significant influence on employee performance. Furthermore, simultaneously, work ethic and teamwork (Sig. value 0.000) also show a significant influence on employee performance. These findings emphasize the importance of work ethic and teamwork as key factors in efforts to improve employee performance at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

Keywords: : Work Ethic, Teamwork, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Optimalisasi pencapaian tujuan organisasi secara sukses dan efisien mensyaratkan operasional yang adaptif, tepat sasaran, dan sinergis. Dalam konteks



ini, peran entitas manusia, yang secara teoretis dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), memegang peranan krusial sebagai katalisator pencapaian sasaran strategis. SDM dapat diartikan sebagai aset intelektual dan kapabilitas yang, melalui agregasi pengetahuan, keterampilan, dan orientasi etika kerja yang konstruktif, berfungsi sebagai daya dorong utama dalam mekanisme kolaborasi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dan meraih keunggulan kompetitif. Hasibuan (2019, p. 10) mendefinisikan SDM sebagai disiplin ilmu dan praktik manajerial yang berfokus pada regulasi hubungan dan fungsionalitas tenaga kerja guna mencapai efektivitas dan efisiensi, sehingga berkontribusi pada realisasi tujuan korporat, aspirasi karyawan, dan kesejahteraan sosial.

Secara ontologis, SDM adalah satu-satunya entitas dalam organisasi yang memiliki atribut kognitif (rasio), afektif (rasa), dan konatif (karsa). Komponen-komponen potensial ini secara kolektif memengaruhi upaya organisasi dalam merealisasikan sasarannya. Meskipun terdapat kemajuan pesat dalam teknologi, akses informasi, ketersediaan modal, dan bahan baku, tanpa kapabilitas SDM yang mumpuni, pencapaian tujuan organisasi akan mengalami hambatan signifikan (Qomariah, 2020, p. 1).

Rumawas (2018, p. 7) mengonseptualisasikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai serangkaian fungsi manajerial yang sistematis, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi-fungsi ini diterapkan pada seluruh siklus operasional SDM, termasuk akuisisi, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan terminasi, dengan tujuan utama mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja adalah metrik fundamental untuk menilai keberhasilan organisasi, yang merefleksikan hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dicapai oleh individu dalam menjalankan mandat fungsionalnya. Kelangsungan bisnis sangat bergantung pada kapabilitas perusahaan untuk mempertahankan kinerja pada level yang optimal. Menurut Mangkunegara (2018, p. 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja (output) yang terukur secara kualitas dan kuantitas, yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan delegasi tanggung jawab. Oleh karena itu, level kinerja karyawan secara langsung merefleksikan kualitas organisasi dan membuka peluang pengembangan karier.

Kinerja karyawan adalah elemen yang integral dari ekosistem perusahaan dan seluruh pemangku kepentingan yang terlibat. Kinerja ini juga berfungsi sebagai indikator evaluasi kualitas karyawan, yang esensial untuk menjaga produktivitas. Khaeruman (2021, p. 7) mendefinisikan kinerja pegawai/karyawan sebagai agregasi hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diamanatkan. Beberapa variabel dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah etos kerja. Faisal (2021, p. 8) menafsirkan etos kerja sebagai spirit atau dorongan intrinsik yang memotivasi individu untuk bekerja. Sebagai orientasi nilai-nilai moral yang membentuk sikap dasar dalam beraktivitas profesional, etos kerja berkaitan erat dengan sistem nilai dan norma yang berlaku dalam suatu komunitas.

Etos kerja yang kuat termanifestasi dalam serangkaian perilaku kerja yang positif, seperti inisiatif, akuntabilitas, kedisiplinan, dan ketekunan. Peningkatan etos kerja juga dapat menstimulasi interaksi sosial yang lebih baik, khususnya melalui penguatan sosialisasi dan interaksi antar-karyawan, yang pada gilirannya menciptakan iklim kerja yang kondusif (Butarbutar, 2021, p. 2).

Selanjutnya, variabel lain yang memengaruhi kinerja adalah kolaborasi tim. Putri (2023, p. 4) mengonseptualisasikan kerja sama tim sebagai suatu aransemen kerja yang sinergis, di mana suatu kelompok dengan keahlian yang beragam, tujuan yang terdefinisi, serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, mampu menghasilkan kinerja kolektif yang melampaui kinerja individual.

Menurut Ibrahim (2021, p. 3), melalui kolaborasi tim, individu dapat mencapai hasil yang lebih substansial. Kerja sama tim adalah respons adaptif manusia untuk merealisasikan tujuan bersama, sebuah prinsip yang diadopsi oleh perusahaan dengan membentuk tim-tim kerja untuk mencapai sasaran korporat secara efisien. Kinerja individu menjadi lebih transparan ketika dievaluasi dalam konteks kinerja tim, di mana penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kualitas dan kuantitas kerja karyawan dengan membandingkannya dengan rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, teamworks merupakan struktur organisasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel merupakan entitas strategis di dalam struktur PT Pertamina Patra Niaga, yang berstatus anak perusahaan BUMN Pertamina di sektor hilir minyak dan gas. Sebagai entitas regional yang beroperasi di Sumatera Bagian Selatan, perusahaan ini memiliki peran vital dalam distribusi BBM dan LPG ke masyarakat serta sektor industri di wilayah tersebut. Selain fungsi distribusi, perusahaan ini juga mengimplementasikan program Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai manifestasi komitmennya terhadap pembangunan berkelanjutan dan pemberdayaan komunitas.

Observasi awal di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel mengidentifikasi beberapa anomali dalam etos kerja karyawan, seperti indikasi defisit inisiatif dalam penyelesaian tugas dan potensi penurunan motivasi yang secara agregat dapat memengaruhi kinerja. Lebih lanjut, dalam ranah kolaborasi tim, teridentifikasi adanya kebutuhan untuk memperkuat sinergi antar-karyawan guna mencapai target kerja yang lebih efektif. Situasi ini berpotensi mereduksi tingkat pencapaian kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap fenomena ini esensial untuk mengidentifikasi area intervensi dan merumuskan strategi peningkatan etos kerja dan kolaborasi tim demi mencapai kinerja yang optimal.

Fenomena yang teramati di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel sejalan dengan postulat teoretis bahwa SDM adalah aset kritical bagi perusahaan (Hasibuan, 2019; Qomariah, 2020). Kualitas SDM, yang termanifestasi dalam etos kerja dan kapabilitas kolaboratif, adalah motor penggerak pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM memegang peranan vital dalam mengelola potensi karyawan melalui berbagai fungsi manajerial untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi (Rumawas, 2018, p. 9). Kinerja karyawan, sebagai output kerja yang terukur (Mangkunegara, 2018; Khaeruman, 2021), adalah indikator esensial kontribusi SDM. Dengan demikian, dinamika etos kerja dan kolaborasi tim yang teridentifikasi di perusahaan ini memerlukan investigasi lebih lanjut dalam kerangka teori MSDM dan kinerja karyawan untuk merumuskan strategi intervensi yang tepat.

Penelitian empiris terdahulu mendukung argumentasi ini. Maro (2022) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, studi oleh Kamaluddin (2023) menunjukkan bahwa komunikasi dan kolaborasi tim secara positif dan signifikan berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai.



B. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019, hlm. 182), kinerja adalah gabungan dari hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Definisi ini menyoroti dualitas kinerja, yaitu aspek kuantitatif (hasil) dan kualitatif (perilaku), yang keduanya terukur dalam penyelesaian tugas. Senada dengan itu, Khaeruman dkk (2021, hlm. 7) menekankan aspek kualitas dan kuantitas dari hasil kerja, yang dipandang sebagai output terukur yang dihasilkan individu sesuai dengan tanggung jawab yang didelegasikan. Lebih lanjut, Afandi (2018, hlm. 2) menambahkan dimensi legalitas, moral, dan etika pada definisi kinerja. Menurutnya, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab, namun dengan syarat bahwa pencapaian tersebut tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2019, hlm. 208) mengidentifikasi beberapa indikator kunci yang digunakan dalam pengukuran kinerja, yang dapat diklasifikasikan ke dalam dimensi kuantitatif dan kualitatif. Indikator-indikator tersebut mencakup:

- a. Kualitas (Mutu): Indikator ini berfokus pada tingkat kesempurnaan dan akurasi dari hasil kerja. Penilaian dilakukan dengan menganalisis mutu output yang dihasilkan, memastikan bahwa pekerjaan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Kuantitas (Jumlah): Mengukur volume atau banyaknya hasil yang dicapai dalam periode tertentu
- c. Waktu (Jangka Panjang): Merujuk pada efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas. Untuk pekerjaan tertentu, kinerja dinilai berdasarkan kemampuan individu untuk memenuhi deadline atau menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang ditentukan.
- d. Penekanan Biaya: Indikator ini mengukur efektivitas pengelolaan anggaran. Kinerja dinilai dari kemampuan individu atau tim untuk melaksanakan tugas sesuai dengan anggaran biaya yang telah dialokasikan, menghindari pemborosan.
- e. Pengawasan: Mengukur tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pekerjaan yang memerlukan pengawasan minimal mengindikasikan kinerja yang lebih tinggi, karena menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab.
- f. Hubungan Antar Karyawan: Menilai aspek interpersonal dan kolaboratif. Indikator ini mengevaluasi seberapa baik karyawan berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun pimpinan, yang mencerminkan kontribusi mereka terhadap lingkungan kerja yang harmonis.
- g. Berdasarkan indikator-indikator ini, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses holistik yang tidak hanya mengukur hasil kerja yang terukur (kuantitas, waktu, biaya) tetapi juga kualitas output dan dimensi perilaku (hubungan interpersonal, kemandirian).

Etos Kerja

Menurut Faisal (2021, hlm. 8), etos kerja merupakan semangat intrinsik yang memotivasi individu untuk bekerja. Secara lebih mendalam, konsep ini adalah orientasi nilai-nilai moral yang menjadi dasar perilaku kerja, sehingga memiliki keterkaitan erat dengan norma sosial yang berlaku di masyarakat. Sementara itu,

Badriati (2021, hlm. 3) mendefinisikan etos kerja sebagai standar ganda kehidupan, yang berfungsi sebagai dorongan motivasi sekaligus sebagai sistem nilai yang dianut oleh individu atau kelompok. Suryadi (2022, hlm. 1) mengartikannya sebagai kompleksitas perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan utama dan diwujudkan dengan komitmen penuh terhadap dunia kerja.

Indikator Etos Kerja

- a. Etos kerja, dalam perspektif teoretis, dapat diukur melalui sejumlah indikator yang merefleksikan dimensi kognitif, afektif, dan konatif individu di lingkungan kerja. Menurut Suryadi (2022, hlm. 4), indikator-indikator tersebut mencakup:
- b. Sikap Karyawan: Indikator ini merujuk pada orientasi mental atau pandangan kognitif seorang karyawan terhadap pekerjaannya.
- c. Perasaan Seorang Karyawan: Ini adalah dimensi afektif dari etos kerja, yang melibatkan respons emosional dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan positif seperti rasa gembira atau puas, yang mungkin dipengaruhi oleh kompensasi, tunjangan, dan peluang karier, akan berkorelasi positif dengan motivasi dan kinerja.
- d. Kesiapan Karyawan dalam Melaksanakan Pekerjaannya: Indikator ini mencerminkan dimensi konatif atau kemauan individu untuk bertindak. Kesiapan ini melampaui kepatuhan pasif terhadap perintah, melainkan mencakup inisiatif, partisipasi proaktif, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kerjasama Tim

Menurut Ibrahim (2021, hlm. 2), kerja sama tim adalah kelompok individu yang menyatukan beragam kemampuan, bakat, pengalaman, dan latar belakang untuk mencapai tujuan kolektif melalui serangkaian aktivitas. Definisi ini menyoroti aspek keberagaman sebagai kekuatan utama tim. Sirait (2021, hlm. 5) menambahkan bahwa kerja tim adalah upaya kelompok yang melibatkan keterampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Ini menekankan pentingnya saling ketergantungan dan spesialisasi peran dalam tim. Sementara itu, Putri (2023, hlm. 2) mendefinisikan kerja sama tim sebagai sistem kolaborasi yang menggabungkan berbagai keahlian, didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang jelas, untuk menghasilkan kinerja yang superior dibandingkan kinerja individu.

Indikator Kerjasama Tim

Dalam ranah teoretis, Sirait (2021, hlm. 11) mengidentifikasi beberapa indikator kunci yang berfungsi sebagai pilar untuk mengukur dan menilai efektivitas kerja sama tim. Indikator-indikator ini mencakup aspek struktural, fungsional, dan afektif yang esensial bagi sinergi tim.

- a. Struktur Organisasi: Indikator ini menekankan pentingnya kejelasan peran dan tanggung jawab. Setiap anggota tim harus memiliki pemahaman yang eksplisit mengenai tugas spesifik mereka.
- b. Komunikasi: Komunikasi yang efektif adalah esensi dari kolaborasi tim yang berhasil. Indikator ini menyoroti perlunya aliran informasi yang transparan dan terstruktur.
- c. Dukungan dan Kepercayaan: Indikator ini berfokus pada dimensi interpersonal dan psikologis dalam tim. Dukungan dan kepercayaan yang kuat antar anggota



tim menciptakan lingkungan yang aman di mana individu merasa nyaman untuk berbagi ide, mengambil risiko, dan berkolaborasi secara efektif.

- d. Prinsip, Tujuan, dan Sasaran (Komitmen): Indikator ini mengukur keselarasan dan dedikasi anggota tim terhadap visi dan misi bersama. Ketika semua anggota memahami dan memiliki komitmen terhadap tujuan yang sama, mereka akan bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi dan terarah, yang merupakan prasyarat untuk pencapaian kolektif.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra niaga Regional Sumbagsel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 60 karyawan dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen internal dan literatur terkait. Skala Likert digunakan untuk mengukur respons responden. Sebelum analisis, instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, yang didahului dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan validitas model. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini akan menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh parsial dan Uji F untuk menguji pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner layak dan tepat digunakan. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan didalamnya mampu menggambarkan apa yang hendak diukur.

Tabel Uji Validitas Etos Kerja (X1)

No	Pernyataan	Sig (2 Coralate)	α 0,05	Ket
1	X1.1	0.001	0,05	Valid
2	X1.2	0,001	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,000	0,05	Valid
6	X1.6	0,000	0,05	Valid
7	X1.7	0,000	0,05	Valid
8	X1.8	0,001	0,05	Valid
9	X1.9	0,000	0,05	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

No	Pernyataan	Sig (2 Coralate)	α 0,05	Ket
1	X2.1	0.000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,000	0,05	Valid

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sig (2 Coralate)	α 0,05	Ket
1	Y1	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,000	0,05	Valid
6	Y6	0,000	0,05	Valid
7	Y7	0,000	0,05	Valid
8	Y8	0,000	0,05	Valid
9	Y9	0,000	0,05	Valid
10	Y10	0,000	0,05	Valid
11	Y11	0,000	0,05	Valid
12	Y12	0,000	0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel apabila respon seseorang tetap stabil terhadap pernyataan dalam kurun waktu tertentu. Sebuah variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel Hasil Uji Reliabilitias

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.814	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X ₁)	0.935	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim(X ₂)	0,921	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual atau gangguan dalam model regresi berdistribusi normal. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *kolmogorov-Sminov (KS)*.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39811564581386
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.059
	Positive	0.059
	Negative	0.058
Test Statistic		0.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai *asym.sig* 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi terhadap variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Keberadaan multikolinearitas dalam model dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

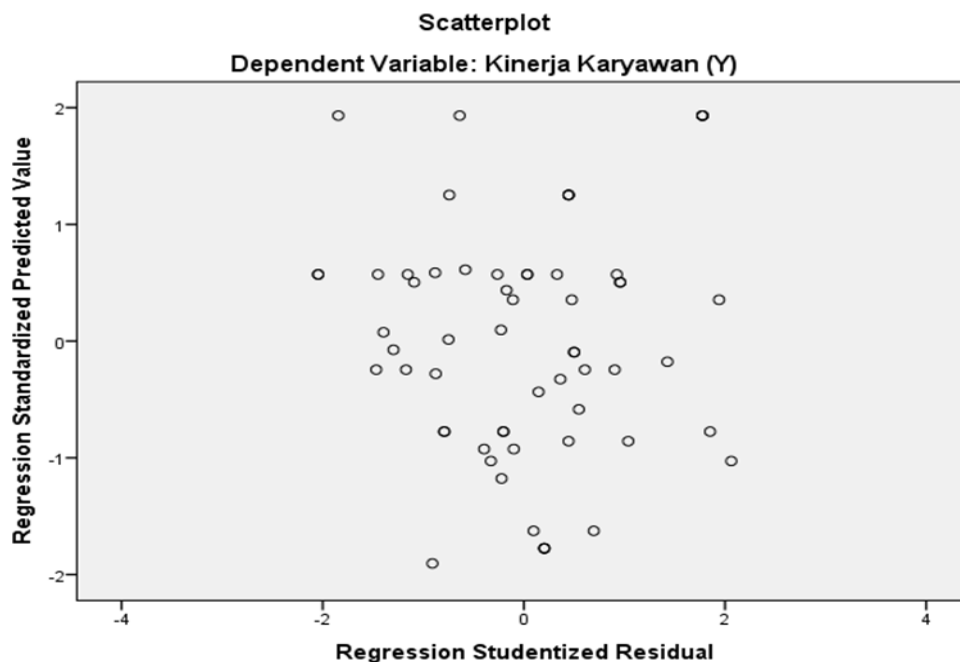
Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja	0,975	1.026	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kerjasam Tim	0,975	1.026	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas.

Gambar Hasil uji Heteroskedastisitas



Analisis terhadap scatterplot mengungkapkan sebuah realitas statistik yang vital: tidak adanya pola yang terstruktur dalam sebaran titik-titik residual. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varian dari residual adalah konstan, atau secara teoretis disebut sebagai homoskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta untuk mengetahui arah hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Hasil analisis ini akan menghasilkan sebuah persamaan yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.017	5.272		4.176	.000
	X1	.355	.108	.360	3.271	.002
	X2	.403	.113	.391	3.556	.001

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 22.017 + 0.355X1 + 0.403X2$$

- Nilai Konstanta: Nilai konstanta sebesar 22.017 mengindikasikan tingkat dasar kinerja karyawan ketika Etos Kerja dan Kerjasama Tim berada pada titik nol.
- Nilai koefisien Etos Kerja (X1) sebesar 0.355 yang positif dan signifikan secara statistik (nilai Sig. 0.002 < 0.05) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Etos Kerja akan diiringi oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.355 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Kerjasama Tim (X2) sebesar 0.403 yang juga positif dan signifikan secara statistik (nilai Sig. 0.001 < 0.05) menegaskan bahwa peningkatan satu satuan dalam Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.203 satuan, dengan asumsi Etos Kerja tidak berubah. dengan demikian, kedua variabel independen ini, yaitu Etos Kerja dan Kerjasama Tim, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572a	.327	.304	3.457

Berdasarkan analisis regresi, nilai R² (R Square) ditemukan sebesar 0.327. Secara metodologis, angka ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan memiliki kapasitas untuk menjelaskan sebesar 32,7% dari total variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Angka ini memberikan gambaran awal tentang kekuatan prediktif model.

Namun, untuk mendapatkan interpretasi yang lebih akurat, kita perlu mengacu pada nilai Adjusted R² (Adjusted R Square), yang tercatat sebesar 0.304. Nilai ini dianggap lebih valid karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Nilai Adjusted R² sebesar 30,4% secara substansial mengindikasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini adalah sekitar sepertiganya.

Uji Hipotesis

Uji -t

Uji t yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 26 dapat dilihat dari tabel *coefficients* hubungan dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari *p-value*. Nilai *p-value* yang memenuhi standar jika lebih kecil dari nilai *level of significant* yaitu 0,05.



Tabel Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.017	5.272		4.176	.000
	X1	.355	.108	.360	3.271	.002
	X2	.403	.113	.391	3.556	.001

a. Dependent Variable: Y

- a. Nilai t hitung untuk variabel etos kerja (X1) adalah 3.271 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.002. Karena nilai Sig. (0.002) lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=0.05$), maka Hipotesis Nol (H1) yang menyatakan tidak ada pengaruh Etos Kerja secara parsial ditolak, dan Hipotesis Alternatif (H1) diterima. Ini berarti Etos Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai t hitung untuk variabel Kerjasama Tim (X2) adalah 3.556 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001. Karena nilai Sig. (0.001) lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=0.05$), maka Hipotesis Nol (H1) yang menyatakan tidak ada pengaruh Kerjasama Tim secara parsial ditolak, dan Hipotesis Alternatif (H1) diterima. Ini berarti Kerjasama Tim (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji -F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel Hasil uji-F (Simultan)

		ANOVA ^a				Sig.
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	331.649	2	165.825	13.874	.000 ^b
	Residual	681.284	57	11.952		
	Total	1012.933	59			

Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama (simultan) yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 ini lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan Hasil Penelitian
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis statistik, ditemukan bahwa etos kerja (X1) memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung oleh nilai thitung sebesar 3.271, yang menghasilkan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.002. Secara matematis, karena nilai Sig. (0.002) ini secara signifikan

lebih kecil dari ambang batas 0.05, maka Hipotesis Nol (yang menyatakan tidak ada pengaruh) secara tegas ditolak, dan Hipotesis Alternatif (yang menyatakan adanya pengaruh) diterima. Ini secara empiris menegaskan bahwa peningkatan etos kerja karyawan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka, dengan asumsi faktor-faktor lain dalam model tetap konstan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sangat konsisten dengan pemahaman filosofis tentang etos kerja. Menurut Faisal (2021, hlm. 8), etos kerja bukanlah sekadar serangkaian tindakan mekanis, melainkan sebuah semangat fundamental yang mendorong individu untuk bertindak. Ia adalah manifestasi dari nilai-nilai moral yang terinternalisasi, menjadikannya sebuah sikap dasar yang terintegrasi dengan pandangan hidup seseorang. Badriati (2021, hlm. 3) menyebutnya sebagai "daya dorong" dan "daya nilai" yang menjadikan pekerjaan sebagai kewajiban etis yang terpadu dengan esensi diri (Suryadi, 2022, hlm. 1). Karakteristik etos kerja yang kuat, seperti keahlian interpersonal, inisiatif, dan sifat dapat diandalkan (Badriati, 2021, hlm. 6), secara logis akan berkorelasi positif dengan kinerja. Inisiatif mendorong karyawan untuk tidak cepat puas dan secara proaktif meningkatkan hasil kerja mereka. Kemampuan interpersonal yang baik menunjang kolaborasi yang efektif dan mengurangi friksi di dalam tim. Sifat dapat diandalkan memastikan konsistensi dan pemenuhan harapan minimum organisasi, yang menjadi fondasi kinerja yang stabil. Oleh karena itu, temuan ini menyiratkan bahwa etos kerja bukan hanya konsep abstrak, tetapi sebuah kekuatan pendorong yang transformatif dan esensial dalam menentukan hasil kerja.

Konsistensi temuan ini diperkuat oleh kesamaannya dengan studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Maro (2022) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" juga menyimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan hasil ini memvalidasi temuan bahwa etos kerja adalah prediktor kinerja yang universal dan relevan di berbagai konteks organisasi. Konsistensi ini menunjukkan bahwa etos kerja bukan hanya sebuah variabel unik, melainkan faktor empiris yang secara konsisten terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, ditemukan sebuah kebenaran empiris bahwa Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini tidak hanya sekadar angka, melainkan sebuah konfirmasi bahwa nilai thitung sebesar 3.556 dan tingkat signifikansi (Sig.) 0.001 adalah cerminan dari realitas yang lebih dalam. Secara matematis, karena nilai Sig. ini secara signifikan lebih kecil dari ambang batas 0.05, maka Hipotesis Nol yang mengklaim tidak adanya pengaruh secara tegas ditolak, dan sebaliknya, Hipotesis Alternatif yang menegaskan adanya pengaruh diterima.

Ini secara meyakinkan membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas kolaborasi di antara individu, semakin baik pula kinerja yang dicapai, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain dalam model berada dalam kondisi yang konstan.

Secara teoretis, hasil ini sangat relevan dengan pemahaman filosofis tentang kolaborasi tim. Konsep ini didefinisikan sebagai sebuah sinergi kooperatif yang melibatkan individu-individu dengan beragam latar belakang, yang bekerja bersama secara terkoordinasi dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Ibrahim, 2021; Sirait, 2021; Putri, 2023). Unsur-unsur esensial seperti kepercayaan, berbagi pengetahuan, komunikasi yang efektif, kohesivitas,



kepemimpinan, dan komitmen (Puspitasari, 2019) adalah fondasi yang menopang keberhasilan kolaborasi ini. Ketika elemen-elemen ini berfungsi secara optimal, tim akan mampu mengatasi hambatan, saling berbagi beban, dan memanfaatkan kekuatan kolektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja, baik individu maupun kolektif. Pemahaman yang jelas mengenai struktur, komunikasi terbuka, dukungan antaranggota, serta komitmen pada prinsip dan tujuan tim (Sirait, 2021) adalah indikator konkret dari kerja sama tim yang efektif yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Konsistensi temuan ini diperkuat oleh studi terdahulu. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Kamaluddin (2023) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keselarasan ini menegaskan bahwa kolaborasi tim bukan sekadar ideal, melainkan sebuah praktik organisasional yang secara empiris terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Pengaruh Etos Kerja dan Kerjasama Tim Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa etos kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0.05. Secara statistik, hasil ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen ini memiliki peran kolektif yang esensial dalam memprediksi kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini sangat logis dan saling melengkapi. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2018; Khaeruman, 2021), merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor. Etos kerja berfungsi sebagai fondasi individual; ia adalah dorongan internal yang berasal dari semangat, disiplin, dan tanggung jawab yang mendorong setiap karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Namun, dalam konteks organisasi modern yang kompleks seperti PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, kinerja individu saja tidak cukup. Di sinilah peran kerjasama tim menjadi krusial. Kerjasama tim memungkinkan terjadinya sinergi antarindividu, di mana kekuatan kolektif melampaui penjumlahan kemampuan individu (Putri, 2023). Integrasi antara dorongan etos kerja individu yang kuat dan kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim menciptakan sebuah kekuatan ganda yang secara eksponensial meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, meminimalkan duplikasi, dan mempercepat pencapaian tujuan. Temuan ini menegaskan bahwa etos kerja dan kerjasama tim bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan dua pilar yang saling mendukung untuk mencapai kinerja yang optimal.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial ada Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra niaga Regional Sumbagsel.
2. Secara parsial ada Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra niaga Regional Sumbagsel.
3. Secara Simultan ada Pengaruh Etos Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra niaga Regional Sumbagsel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan fokus pada peningkatan etos kerja dan kerjasama tim secara terpadu. Untuk etos kerja, perusahaan dapat memperkuatnya melalui program motivasi, penghargaan, serta teladan dari para pemimpin. Sementara itu, kerjasama tim dapat ditingkatkan melalui kegiatan team building dan proyek-proyek lintas fungsi yang terstruktur. Integrasi kedua upaya ini dalam strategi manajemen SDM akan menciptakan sinergi positif yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Penerbitan Zanafa.
- Badriati, BE (2021). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Mataram: Sanabil.
- Butarbutar, M. (2021). *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar*. Pembuat: Jurnal Manajemen.
- Faisal, M. (2021). *Etos Kerja Dan Modal Sosial Dalam Perspektif Sosiologis*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, FE (2021). *Pengaruh Tim Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo*. *Jurnal ARASTIRMA Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* Vol.1, No.2. 316 - 325.
- Kamaluddin, LA (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai*. *YUME : Jurnal Manajemen*, Volume 6 Edisi 3.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Maro, Y. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 8, No.7.
- Puspitasari, K. (2019). *Tim Virtual : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja*. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, Volume 4 Nomor 2.



- Putri, G. (2023). Tim Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol.1, No.3.*
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris).* Jember: CV Pustaka Abadi.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Manado: Unsrat Pers.
- Suryadi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 1. 85-95.*