

**Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Surya Segara Safety Marine**

**Diah Ayu Aryani, Hesty Prima Rini**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"  
diahayuarny@gmail.com, primaryni@yahoo.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to ascertain how employees of PT Surya Segara Safety Marine's performance is affected by work ethic and work competence. Quantitative research employing the PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) method is included in this category. Techniques for gathering data through the distribution of questionnaires and documentation 41 PT Surya Segara Safety Marine employees provided responses to this study. The saturated sampling technique was used for the sampling method, and the entire population was used as the research sample in this study. The SMARTPLS 3.0 program was used to calculate the hypothesis testing. This study found that PT Surya Segara Safety Marine employees' performance is significantly and positively influenced by the variables work ethic and employee competence. This means indicating that PT Surya Segara Safety Marine employees will perform better if they have a better work ethic and are more competent.*

**Keywords:** Competence; Performance; Work ethic.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami serta melihat pola kinerja karyawan PT Surya Segara Safety Marine dipengaruhi oleh etos kerja dan kompetensi kerja. Penelitian kuantitatif yang terdapat pada kelompok ini mencakup pendekatan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM). Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membuat kuesioner dan menyebarkan dan melakukan pencatatan respons penelitian ini diberikan oleh 41 karyawan PT Surya Segara Safety Marine. Seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian dengan metode sampling jenuh. SMARTPLS 3.0 digunakan untuk menghitung pengujian hipotesis. Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel kompetensi dan etos kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Surya Segara Safety Marine. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di PT Surya Segara Safety Marine akan berkinerja lebih baik apabila memiliki etos kerja yang kuat dan kompeten.

**Kata kunci:** Etos kerja; Kinerja; Kompetensi.

## PENDAHULUAN

Untuk mengejar besar target pasar, bisnis apa pun akan berhasil jika memiliki kualitas pekerja yang baik. Dalam upaya peningkatan mutu perusahaan maka pekerja (SDM) harus senantiasa dapat aktif mengembangkan diri. Untuk memaksimalkan potensinya, sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan untuk menjadi manusia pembelajar individu yang mau belajar dan bekerja dengan tekun dan antusias<sup>1</sup>. Pengembangan kualitas SDM secara proaktif sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan inovasi merupakan hal yang sangat mendasar, mengingat bagi sebuah organisasi dari segala aspek penciptaan yang ada, faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan adalah sumber daya manusia. SDM adalah rencana kerangka kerja yang tepat di dalam asosiasi dalam mengawasi kemampuan manusia untuk mencapai tujuan hierarkis. Dalam mengawasi SDM sangat penting untuk mengkaji apa saja faktor potensial yang dapat mempengaruhi penyajian perwakilan dengan mempertimbangkan persyaratan perwakilan, antara lain adanya sikap kerja keras dan kemampuan kerja yang pas.

Keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan segalanya adalah yang menentukan etos kerja seseorang. Etos kerja seorang karyawan harus mencakup semua aspek kepribadiannya, termasuk bagaimana dia berkomunikasi, memahami, percaya, dan memberi makna pada sesuatu. Hal ini memotivasinya untuk beramal dan mencapai potensi dirinya secara maksimal sehingga pola interaksi yang jelas antara manusia dan hewan dapat terjalin<sup>2</sup>.

Kemampuan manusia saat melakukan tugas maupun pekerjaan di suatu konteks pekerjaan terkhusus, tergantung pada jabatannya disebut dengan kompetensi. Kompetensi seseorang adalah kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya; kapasitas ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian karyawan. Dengan memiliki kompetensi yang baik seperti pemahaman pengetahuan yang baik, memiliki keterampilan khusus sesuai kebutuhan perusahaan, serta mampu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tepat dan cermat, maka *basic* kerja dari pekerja atau karyawan akan menjadi lebih termotivasi untuk semangat bekerja, bekerja lebih produktif, dapat melakukan manajemen kerja menjadi lebih efisien dan efektif<sup>3</sup>. Kemampuan atau kecakapan adalah faktor pokok sehingga dapat menjadi penentuan didapatnya melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik atau tidak. Artinya, kinerja seseorang akan ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Selain itu, tanggung jawab atas pekerjaannya harus mengikuti kemampuan tersebut.

Jawaban atas keberhasilan perusahaan yang telah ditetapkan adalah kinerja

---

<sup>1</sup> Fauzi, Akmad 2022

<sup>2</sup> Tasmara & Toto 2016

<sup>3</sup> Kriskito & Rini 2022

karyawan. Kemampuan seseorang atau kelompok atau kelompok untuk ukuran kinerja karyawan adalah seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawab dan tugas mereka, yang didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan selama proses kerja. Salah satu cara karyawan dapat lebih bertanggung jawab kepada organisasi adalah dengan meningkatkan etos kerja mereka. Kompetensi dan kinerja karyawan meningkat dengan perbaikan sikap kerja. Kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja bisnis dan membuatnya lebih kompetitif. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan harapan perusahaan sangat erat kaitannya.

Ada perusahaan yang berfokus dalam pengembangan usaha pada bidang penyediaan serta *service* peralatan keselamatan di Indonesia yakni PT Surya Segara Safety Marine Surabaya, khususnya untuk pasokan dan layanan keselamatan laut dengan spesialisasi bidang layanan dan pemeliharaan *live saving appliance*. PT Surya Segara memiliki 200 hingga 500 karyawan, kantor pusat surya segara berada di Jl. Perak Timur No. 538 Surabaya, PT. Surya Segara Marine Surabaya telah mendirikan anak cabang di beberapa daerah-daerah Balikpapan, Makassar, Banyuwangi, dan Bali. Berdasarkan standar yang berlaku secara internasional, PT Surya Segara berupaya untuk memenuhi standar yang ditentukan oleh organisasi keselamatan dunia dengan membangun dan meningkatkan sistem dan peralatan untuk memenuhi standar yang berlaku tersebut di atas dalam layanan keselamatan secara internasional. PT Surya Segara memberikan pelatihan langsung kepada teknisi kami dari sekoci darurat, sekoci, alat pemadam api, dan peralatan penyelamat nyawa lainnya dari produsen penyelamat nyawa terkenal di dunia.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dan pengumpulan data, perusahaan terus menghadapi beberapa masalah. Isu yang dialami organisasi adalah berkurangnya eksibisi pekerja. Setiap karyawan tidak mampu memenuhi standar kinerja PT Surya Segara Safety Marine Surabaya yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Rendahnya penampilan perwakilan diyakini disebabkan oleh sikap kerja keras dan kemampuan kerja yang belum ideal. Berdasarkan hasil observasi data order PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya mengalami peningkatan keterlambatan penyelesaian order pada tahun 2022 terhitung mulai bulan Januari hingga bulan Juni. Peningkatan order yang terlambat selesai tersebut diduga karena banyaknya karyawan yang memiliki kompetensi mendahulukan pekerjaan di luar kantor sehingga pekerjaan yang berada di kantor menjadi *delay* dan menyebabkan penurunan keterampilan karyawan.

Nurraya dan Widodo<sup>4</sup> telah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki efek negatif sedangkan kompetensi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan teori yang seharusnya dengan meningkatnya etos kerja dan kompetensi kerja diharapkan dapat meningkatkan dampak positif kinerja perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada infrastruktur dan fasilitas yang dimiliki,

---

<sup>4</sup> Nurraya & Widodo 2022

tetapi juga pada seberapa baik kinerja karyawannya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan seseorang disebut dengan etos kerja yang baik, sehingga etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Etos kerja akan dapat mengakibatkan efek yang bermakna terhadap kemajuan organisasi atau lembaga tempat seseorang bekerja adalah mungkin bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasinya ketika mereka menunjukkan etos kerja di tempat kerja. Sikap kerja keras sangat dominan untuk kemajuan terbesar dari pekerjaan seseorang, karena presentasi pekerjaan dipengaruhi oleh etos kerja perwakilan.

Penelitian yang menyandang judul tersebut menarik perhatian peneliti. "Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Segara Safety Marine" karena adanya fenomena yang telah dipaparkan serta adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian (*research* kesenjangan) mengenai etos kerja dan kompetensi kerja.

Semangat kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dikenal dengan etos kerja. Hal itu didasarkan pada keyakinan terhadap etika kerja atau sudut pandang tertentu dan ditunjukkan di tempat kerja melalui kerja keras dan perilaku nyata<sup>5</sup>. Etos kerja suatu komunitas biasanya akan tinggi jika anggotanya memandang kerja bermanfaat bagi keberadaan manusia. Di sisi lain, sikap dan persepsi bahwa kerja adalah nilai rendah bagi kehidupan dengan sendirinya akan menghasilkan etos kerja yang rendah<sup>6</sup>.

Kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, menghargai waktu, pantang menyerah, ulet, dan penyesuaian diri merupakan ukuran yang dapat diukur indikatornya yaitu indikator kinerja<sup>7</sup>. Karyawan dengan etos kerja yang kuat akan melakukan segala daya mereka untuk memproyeksikan sikap positif saat melakukan tanggung jawab mereka. Ini berlaku untuk semua individu dan kelompok dalam agensi. Salah satu cara agar karyawan dapat lebih akuntabel kepada perusahaan adalah dengan meningkatkan etos kerja mereka. Kinerja karyawan dapat meningkat sebagai hasil dari etos kerja yang kuat ini. Akan sulit untuk mengembangkan perusahaan jika tidak ada etos kerja<sup>8</sup>.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau tugas yang dijunjung tinggi oleh mentalitas kerja keras yang diminta oleh pertunjukan itu dan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan<sup>9</sup>. Kemampuan seseorang adalah faktor pertama yang menentukan apakah dia dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik atau tidak. Artinya, kinerja seseorang akan ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Selain itu, tanggung jawab atas pekerjaannya harus mengikuti kemampuan tersebut. Pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat merupakan contoh indikator

---

<sup>5</sup> Ginting 2016

<sup>6</sup> Lengkong et al. 2020

<sup>7</sup> Darodjat Achmad 2015

<sup>8</sup> Aspani et al. 2022

<sup>9</sup> Wibowo 2017

kompetensi<sup>10</sup>.

Faktor internal seperti kompetensi dan budaya kerja karyawan yang sejalan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan menghasilkan output yang berkualitas dapat berdampak pada kinerja perusahaan yang dinilai berkualitas dan berhasil mencapai tujuannya. Sasaran. Kompetensi antar karyawan dapat mendongkrak kinerja dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan harapan perusahaan sangat erat kaitannya.

Seseorang maupun yang tergolong dalam suatu kumpulan atau kelompok dalam hal melakukan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan kapasitas tanggung jawab serta wewenangnya disebut dengan kinerja dengan tetap mengedepankan nilai-nilai norma dan tidak melanggar ketentuan regulasi hukum yang telah diatur oleh perusahaan maupun menurut negara<sup>11</sup>. Penampilan perilaku kerja disebut kinerja. Dicitrakan dengan keluwesan dalam bergerak, alur dan urutan kerja sesuai prosedur, serta hasil sesuai harapan kualitas, kuantitas, dan kecepatan<sup>12</sup>.

Semua pemimpin bisnis ingin melihat tingkat kinerja karyawan yang tinggi yang berkontribusi pada perusahaannya<sup>13</sup>. Kinerja merupakan gambaran bagaimana proses kerja dilaksanakan, serta ketepatan waktu dan efektivitasnya, serta dapat diartikan sebagai hasil dari proses kerja yang telah selesai. Karyawan harus termotivasi untuk mau bekerja dengan baik. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja merupakan beberapa ukuran kinerja karyawan<sup>14</sup>.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif menjadi pilihan peneliti untuk meneliti penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat kompetensi dan variabel-variabel penelitian yang terbagi atas variabel bebas dan juga variabel terikat. Variabel bebas difokuskan atas indikator etos kerja, sedangkan untuk variabel terikat itu sendiri diambil berdasarkan indikator kinerja. Sehingga etos kerja dan kinerja akan menjadi dasar penelitian dalam meneliti hasil penelitian ini. Data variabel-variabel tersebut diambil berdasarkan hasil pendataan kuesioner yang dilakukan pada PT Surya Segara Safety Marine Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi *service* yang dimiliki oleh perusahaan PT Surya Segara Safety Marine Surabaya yaitu sebanyak 41 karyawan. Sampling jenuh menjadi pilihan dalam mengumpulkan sampel, atau penggunaan semua anggota populasi sebagai sampel dalam proses pengambilan sampel. Kuesioner disebar menggunakan teknik pembobotan skala Likert untuk mengumpulkan data primer dari survei dan respons

---

<sup>10</sup> Dessler 2017

<sup>11</sup> Aspani et al. 2022

<sup>12</sup> Sawitri 2016

<sup>13</sup> Afandi 2018

<sup>14</sup> Robins, S.P 2016

kuesioner. Sedangkan laporan tertulis perusahaan dan dokumentasi lainnya memuat data sekunder. Metode analisis data yang dikenal sebagai *partial least square* (PLS) digunakan dalam penelitian ini, pengujian hipotesis, pengujian *type* struktural, pengujian reliabilitas, serta pengujian validitas merupakan langkah-langkah dalam proses menganalisis pendataan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

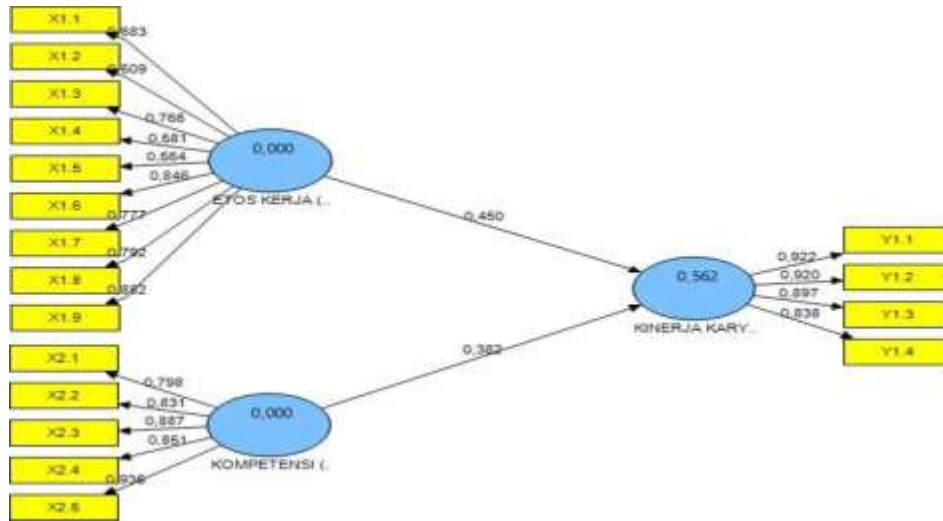
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,37	37,23	21,00	8,235	41
Std. Predicted Value	-2,020	1,971	,000	1,000	41
Standard Error of Predicted Value	5,561	10,089	7,919	1,044	41
Adjusted Predicted Value	-,94	39,80	19,69	11,680	41
Residual	-15,526	17,452	,000	8,700	41
Std. Residual	-1,324	1,488	,000	,742	41
Stud. Residual	-1,850	1,909	,039	1,021	41
Deleted Residual	-30,964	34,941	1,311	16,966	41
Stud. Deleted Residual	-1,966	2,041	,042	1,047	41
Mahal. Distance	8,014	<b>28,610</b>	17,561	4,839	41
Cook's Distance	,000	,282	,054	,064	41
Centered Leverage Value	,200	,715	,439	,121	41
a. Dependent Variable					

Sumber : *Output SmartPLS*, Data diolah (2023)

Pengujian *outlier* kedua menghasilkan nilai *expensive*, seperti terlihat pada tabel di atas. Jarak maksimum untuk data responden adalah 28.610 lebih kecil dari *outlier* maksimum. Jarak mahal sebesar 42.312 yang menunjukkan bahwa tidak ada *outlier* pada data dan dapat diproses lebih lanjut dengan kasus responden sebanyak 41 kasus.

### Uji Validitas Konvergen

Pengamatan ini bisa menjadi *outlier* jika mereka berada di tingkat univariat, meskipun data yang dianalisis tidak mengungkapkan adanya *outlier* di tingkat univariat. Di sisi lain, pengamatan ini bisa menjadi *outlier* jika digabungkan satu sama lain. *Outlier* adalah pengamatan atau data dengan karakteristik berbeda yang menonjol dari pengamatan lain dan dicirikan oleh banyak nilai ekstrem untuk satu variabel, variabel kombinasi, atau variabel multivariat (antarvariabel). Penelitian ini untuk pengujian hipotesis. Gambar di bawah ini memberikan representasi skematis dari program PLS yang sedang diuji:



Gambar 1 Outer Model

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah (2023)

Dikatakan validitas atasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai  $t_{statistic}$  lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). Korelasi antara indikator dan variabel dikenal sebagai *loading factor*. Jika lebih besar dari 0,5, maka validitas indikator telah ditetapkan, dan jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, maka signifikansi variabel telah ditetapkan.

Tabel 2 Hasil Outer Model

Indikator	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Etos Kerja (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,683166	0,681775	0,053749	12,710,383
	X <sub>1.2</sub>	0,508695	0,498656	0,116062	4,382,974
	X <sub>1.3</sub>	0,765664	0,766317	0,045062	16,991,412
	X <sub>1.4</sub>	0,581098	0,560321	0,116210	5,000,412
	X <sub>1.5</sub>	0,563560	0,542971	0,115330	4,886,515
	X <sub>1.6</sub>	0,845992	0,850318	0,023781	35,573,617
	X <sub>1.7</sub>	0,777254	0,775709	0,059887	12,978,655
	X <sub>1.8</sub>	0,792375	0,791797	0,063331	12,511,620
	X <sub>1.9</sub>	0,881977	0,877739	0,025645	34,391,480
Kompetensi (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,798140	0,801111	0,052147	15,305,630
	X <sub>2.2</sub>	0,830948	0,818966	0,050903	16,324,110
	X <sub>2.3</sub>	0,886544	0,875963	0,041646	21,287,671
	X <sub>2.4</sub>	0,850565	0,854567	0,026593	31,983,955
	X <sub>2.5</sub>	0,935316	0,933356	0,015042	62,178,250
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,922130	0,923723	0,013400	68,818,051
	Y.2	0,919995	0,918482	0,028124	32,712,063

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah (2023)

Tabel 3 memuat beberapa nilai yang kurang dari atau sama dengan 0.7 yang

masih lebih besar daripada 0.50, yang menunjukkan bahwa penilaian pengukuran ini sejalan persyaratan validitas konvergen. Hal ini dapat terjadi karena cara menyesuaikan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator yang sangat berpengaruh dalam variabel kinerja. Sehingga akan mempengaruhi pula seberapa baik penyesuaian diri karyawan.

## Validitas Diskriminan

**Tabel 3 Cross Loading**

Indikator	Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan Y
X <sub>1.1</sub>		0,457051	0,551488
X <sub>1.2</sub>		0,463431	0,305218
X <sub>1.3</sub>		0,398690	0,662180
X <sub>1.4</sub>		0,630193	0,229653
X <sub>1.5</sub>		0,540290	0,279124
X <sub>1.6</sub>		0,384575	0,627336
X <sub>1.7</sub>		0,336509	0,432384
X <sub>1.8</sub>		0,440559	0,531869
X <sub>1.9</sub>		0,639490	0,549553
X <sub>2.1</sub>	0,745527		0,572561
X <sub>2.2</sub>	0,340488		0,403146
X <sub>2.3</sub>	0,361269		0,419683
X <sub>2.4</sub>	0,602900		0,711040
X <sub>2.5</sub>	0,504496		0,614460
Y.1	0,672572	0,657930	
Y.2	0,626118	0,546080	
Y.3	0,614137	0,550018	
Y.4	0,538258	0,606095	

Sumber : Output SmartPLS, *Data diolah* (2023)

Melihat keterangan dari tabel di atas, setiap dimungkinkan untuk menyatakan bahwa indikator penelitian semuanya valid atau memiliki validitas yang baik karena nilai *cross loading* menunjukkan bahwa item indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi daripada item indikator pada variabel lainnya.

## Composite Reliability

**Tabel 4. Uji Realibilitas**

	Composite Reliability
Etos Kerja (X1)	0,904839
Kompetensi (X2)	0,934908
Kinerja Karyawan (Y)	0,941323

Sumber : Output SmartPLS, *Data diolah* (2023)

Suatu kuesioner dianggap reliabel jika batas nilai reliabilitas dan validitas

konstruk: *Composite reliability* lebih besar dari 0,70 tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa konsisten jawaban responden.

Tabel 4. menunjukkan validitas dan reliabilitas konstruk; Dengan data tersebut kemudian kuesioner yang diberikan demi kepentingan penelitian dianggap reliabel dan tanggapan responden dianggap konsisten.

## Average Variance Extracted (AVE)

**Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted**

	Average Variance Extracter (AVE)
<b>Etos Kerja (X1)</b>	0,521397
<b>Kompetensi (X2)</b>	0,742348
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,800655

Sumber : Output SmartPLS, *Data diolah* (2023)

Uji validitas juga dievaluasi dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan batas minimal 0,50. Fakta bahwa setiap nilai AVE pada Tabel 4 lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa pengukuran memenuhi persyaratan validasi konvergen dan dinyatakan ideal.

## Latent Variable Correlations

Nilai korelasi maksimum antara dua variabel adalah 1, dan semakin dekat nilainya dengan 1, semakin besar korelasinya.

**Tabel 6. Correlations Variable**

	Etos Kerja (X1)	Kompeten siKerja (X2)	Kinerja Karyawa n(Y)
<b>Etos Kerja (X1)</b>	1,00000 0		
<b>Kompetensi (X2)</b>	0,68708 7	1,000000	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,62060 7		0,661230

Sumber : Output SmartPLS, *Data diolah* (2023)

Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,6870. Selain itu, dapat dikatakan bahwa hubungan model penelitian antara variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) lebih kuat dibandingkan antara variabel lainnya.

## Analisa Inner Model (Model Struktural)

### Uji R-Square (R<sup>2</sup>)

Langkah selanjutnya dalam analisis penelitian ini adalah menentukan, berdasarkan hasil pengujian yang telah diuji, berapa banyak variabel eksogen, atau variabel X, dapat mewakili atau menjelaskan konstruksi endogen, juga dikenal sebagai variabel Y. Pada R-Square atau R<sup>2</sup> tahap pengujian, hal ini dilakukan. Model semakin baik jika R-Square mendekati 1. Normal jika model R-Square 0.5 dianggap memuaskan.

**Tabel 7. Uji Ketetapan Model**

	R Square (R <sup>2</sup> )	Q-Square (Q <sup>2</sup> )
Kinerja Karyawan (Y)	0,561769	

Sumber : Output SmartPLS, *Data diolah* (2023)

Pengujian R-square digunakan untuk menentukan akurasi atau kecocokan model. Model kuat ditentukan dengan nilai 0,75, model sedang dengan nilai 0.50, dan model lemah dengan nilai 0.25. Jika Anda melihat pada tabel 4.11, Anda dapat melihat bahwa model tersebut memadai karena nilai R<sup>2</sup>-nya adalah 0,56. Selain itu terbukti bahwa variabel independen seperti etos kerja dan kompetensi memiliki varian sebesar 56,17 persen terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi pegawai, pelatihan, budaya organisasi, dan lain-lain memiliki varian sebesar 43,83 persen.

Uji Q-square yang didasarkan pada kriteria nilai Stone Gesser Q<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur nilai indeks Goodness of Fit (GoF). Model penelitian memiliki relevansi prediktif jika nilai Q-Square lebih besar dari nol, sedangkan nilai yang kurang dari nol menunjukkan bahwa tidak ada nilai prediksi dalam model. Besarnya nilai Q<sup>2</sup> pada penelitian ini adalah sebesar Q<sup>2</sup> = 0,438231, maka model penelitian dapat dikatakan relevan secara prediktif.

### Analisis Hipotesis

Hipotesis dan Path Coefficient diuji memanfaatkan konsekuensi pengujian model ke dalam yang menggabungkan hasil R-square, koefisien batas, dan *T-statistic*. Perhatikan nilai signifikansi antara kontak, *T-statistics*, dan *p-values* untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. *Rules of Thumb* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *T-statistic* lebih besar dari 1,96, *p-value* 0,05 (5%), dan koefisien beta yang positif dan signifikan.

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Etos Kerja (X1) -> KinerjaKaryawan (Y)	0,45007	0,46317	0,10704	4,204,60	0,000
Kompetensi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,38192	0,37258	0,10822	3,529,05	0,001

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah (2023)

Ketika nilai  $t_{\text{statistik}}$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (nilai kritis) pada  $\alpha = 0,05$ , maka suatu variabel mempunyai pengaruh yang signifikan. Jelas bahwa  $t_{\text{tabel}}$  biasanya 1,96. Semua hipotesis memiliki nilai statistik lebih besar dari 1,96, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7, menunjukkan hubungan langsung dan signifikan antara variabel X yang merupakan variabel dependen dan variabel Y.

Nilai p diuji dengan membandingkannya dengan t-tabel ( $= 0,05$ ), di mana  $\alpha$  adalah tingkat kesalahan maksimum yang diperbolehkan dalam penelitian. Jika nilai p dari salah satu hipotesis kurang dari atau sama dengan 0,05, maka variabel independen X memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

Sampel awal digunakan untuk menguji hipotesis. Walaupun nilai koefisien jalur hampir sama, Diyakini bahwa variabel  $X_1$  memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap variabel Y pada hasil output, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,491 untuk hipotesis  $X_1 \rightarrow Y$  dan 0,440 untuk hipotesis  $X_2 \rightarrow Y$ . Seperti dapat dilihat, nilai sampel asli untuk kedua hipotesis adalah positif, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh positif langsung terhadap variabel dependen Y..

### Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Segara Safety Marine

Etos kerja berpengaruh langsung, signifikan, dan menguntungkan terhadap kinerja, menurut analisis temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan tingkat etos kerjanya. Hasil penelitian didapat bahwa indikator yang paling berkontribusi pada etos kerja yaitu

penyesuaian diri. Penyesuaian diri yang dilakukan karyawan yaitu ketika karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja seperti halnya ketika karyawan yang biasa melakukan *service* di kantor, kemudian ditempatkan untuk melakukan *service* di kapal. Semakin karyawan mampu beradaptasi dengan baik, hal ini dapat memicu kinerja karyawan yang lebih baik di PT Surya Segara Safety Marine Surabaya. Etos kerja memanglah mempengaruhi hasil kerja pekerja yang hal ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Fitri<sup>15</sup>, Syah<sup>16</sup> serta melalui penelitian Artha<sup>17</sup>.

## Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Segara Safety Marine

Kompetensi berpengaruh positif, langsung, dan signifikan terhadap kinerja, menurut penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitri<sup>18</sup>, Syah<sup>19</sup> serta penelitian oleh Artha<sup>20</sup> yang mana mendukung bahwa persepsi Kompetensi memberikan efek yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Surya Segara Safety Marine. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa hasil itu menunjukkan peningkatan kompetensi akan menghasilkan peningkatan kinerja. Penjelasan tersebut mengemukakan bahwa pegawai akan meningkat sebanding dengan tingkat kompetensinya. Indikator dengan persentase tertinggi adalah minat, menurut analisis deskriptif variabel kompetensi kerja. Sikap positif terhadap suatu pekerjaan tercermin dari minat seseorang terhadapnya. Karyawan akan memiliki preferensi untuk pekerjaan yang mereka lakukan saat ini jika minat mereka selaras dengan bidang pekerjaan mereka, sebagai upaya untuk pengembangan berperilaku positif. Oleh karena itu, jika karyawan PT Surya Segara Safety Marine memiliki *sense of interest* yang lebih besar, maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja termasuk kinerja yang sangat baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pengujian tersebut menunjukkan dan menjelaskan sebuah hasil yang memperlihatkan bahwa karyawan PT Surya Segara Safety Marine Surabaya memiliki etos kerja yang kuat berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Adapun etos Kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja karyawan PT Surya Segara Safety Marine Surabaya. Semakin tinggi tingkat penyesuaian diri karyawan pada lingkungan kerja serta etos kerja yang diberikan, maka dapat meningkatkan output terhadap pegawai atau pekerja PT Surya Segara Safety Marine Surabaya.

Kompetensi berpotensi untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan PT Surya Segara Safety Marine Surabaya. Terhadap karyawan yang

---

<sup>15</sup> Yola Yuniska Fitri 2018

<sup>16</sup> Syah & Bahrial 2021

<sup>17</sup> Artha et al. 2022

<sup>18</sup> Yola Yuniska Fitri 2018

<sup>19</sup> Syah & Bahrial 2021

<sup>20</sup> Artha et al. 2022

bekerja di PT Surya Segara Safety Marine Surabaya disimpulkan bahwa kompetensi atau keahlian karyawan juga mempengaruhi kinerja dari para karyawan tersebut. Semakin tinggi rasa minat yang dimiliki oleh karyawan PT Surya Segara Safety Marine akan memberikan dampak yang besar kepada kinerja berupa kinerja yang sangat baik juga.

## Saran

Sebaiknya pegawai meningkatkan kedisiplinan karena indikator kedisiplinan variabel etos kerja paling rendah. Artinya perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang dianggap disiplin agar karyawan juga termotivasi dalam menjalankan tugasnya, apabila terjadi suatu bentuk pelanggaran, maka perusahaan berhak untuk memberikan sanksi baik dalam bentuk denda, surat peringatan, atau jenis sanksi lainnya sesuai kesepakatan direksi perusahaan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau aturan perundang-undangan yang berlaku, dan kepala divisi harus memberikan waktu ekstra untuk mengawasi karyawan. Bersungguh-sungguh dalam bekerja, belajar, dan berusaha meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan kinerja karyawan dan lebih meningkatkan evaluasi kinerja karyawan dengan melakukan pengawasan kerja, meningkatkan komunikasi antar rekan kerja dan atasan, meningkatkan kerja sama dalam tim yang dapat menunjang pekerjaan karyawan. Oleh karena kompetensi menjadi faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan PT Surya Segara Safety Marine Company mampu meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan sesuai dengan bidangnya. Misalnya, perusahaan dapat melakukan pelatihan, seminar, kursus atau fasilitas pendukung bagi karyawan sebagai upaya *upgrade skill* agar dapat dimanfaatkan dan menjadi bekal karyawan agar menjadi pribadi yang lebih baik dengan kemampuan dan pengetahuan yang lebih kompeten. Hal ini akan memungkinkan karyawan di divisi layanan untuk bekerja lebih baik dan memberikan dampak positif bagi bisnis.

Diharapkan variabel lingkungan kerja yang dapat dijadikan indikator pada penelitian selanjutnya akan ditambahkan untuk peneliti selanjutnya. Hal ini disebabkan masih adanya variabel-variabel yang belum diteliti yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal Ilmiah

Artha, I. M. K., Kawiana, I. G. P. & Trarintya, M. A. P. (2022). *Peran Etos Kerja Kaizen, Teamwork dan Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. 2(4), 1019–1031.

Aspani, Gricilia Cheysi, G. M. S. & Tampenawas, J. L. . (2022). Pengaruh Lingkungan

Organisasi, Etos Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 26.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39394>.

Fauzi, Akmad, F. Y. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Prima Distribusi. *Repository Universitas Islam Kalimantan*.

Hasto, H., Sukarno, G. & Sawitri, D. K. (2023). Analysis of Work Ethics and Competence on Volunteer Performance of the Nusantara Children's Smile Community Volunteer Chapter Trenggalek Analisis Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Volunteer Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4.

Kriskito, T. J. & Rini, H. P. (2022). Stess Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Busines (JOMB)*, 4(2), 1164–1173.  
<https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4477>

Lengkong, L, N., Adolfini & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntanasi*, 8(1).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27196>

Nurraya & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Manasiswa Manajemen*, 83–94.

Sawitri, D. K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dosen. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 5, 49–57.

Syah, L. M. & Bahrial, F. Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2, 15–26.

Yola Yuniska Fitri. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi. *Journal of Mangement and Enterpreneurship*, 18.

#### **Buku**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator* (Zafana (ed.); 1st ed.).

Darodjat Achmad, T. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*.

PT Refika Aditama.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (Inc Pearso).

Ginting, D. (2016). *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.

Robins, S.P, and M. C. (2016). *Manajemen. Edited by Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P* (13th ed.). Erlangga.

Tasmara & Toto. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Gr.