



Vol: 6 No 2 Tahun

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 16-06-2025 | Revisi: 16-09-2025 | Diterbitkan: 30-12-2025

Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda

Erischa Cahyani¹, Vera Anitra², Rinda Sandayani Karhab³

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

²Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

¹2111102431096@umkt.ac.id, ²va674@umkt.ac.id, ³rsk934@umkt.ac.id

ABSTRAK

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Budaya kerja dan etos kerja merupakan dua faktor penting yang diyakini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang merupakan karyawan tetap PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, budaya kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan etos kerja yang tinggi terbukti mampu mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan diharapkan dapat terus memperkuat penerapan nilai-nilai budaya kerja yang positif dan membangun etos kerja karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan sistem penghargaan yang tepat guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstract *This study aims to examine and analyze the influence of work culture and work ethic on employee performance at PT. Pelindo (Persero) Samarinda Branch. Work culture and work ethic are two essential factors believed to contribute significantly to enhancing employee productivity and performance. This research employs a quantitative approach using a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to permanent employees of PT. Pelindo (Persero) Samarinda Branch. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that both work culture and work ethic have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. A strong organizational culture and a high level of work ethic have proven to improve employee performance outcomes. Based on these findings, the company is encouraged to continue strengthening the implementation of positive work culture values and fostering employee work ethic through training, coaching, and appropriate reward systems to sustainably enhance performance.*

Keywords: *Work Culture, Work Ethic, Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT. Pelabuhan Indonesia, diketahui dengan sebutan Pelindo, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang fokus pada layanan kepelabuhan. Dengan peran yang sangat strategis, Pelindo berkontribusi signifikan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui pengelolaan pelabuhan-pelabuhan utama yang tersebar di seluruh nusantara. Keberhasilan Pelindo sangat bergantung pada kinerja karyawan, di mana efisiensi operasional dan kualitas layanan terintegrasi erat dengan kompetensi, dedikasi, serta produktivitas setiap individu di dalam organisasi. Menurut (Abbas, 2020) kinerja karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan dalam mencapai profitabilitas dan memastikan keberlanjutan usaha di masa yang mendatang. Pelindo berkomitmen guna secara konsisten menambah tingkatan prestasi karyawan, yang pada akhirnya mempunyai dampaknya dengan positif pada pertumbuhan serta perkembangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Syamsuriansyah et al. (2020)

bahwasanya kinerja sebagai perolehan dari evaluasi sistematis yang didasarkan pada kumpulan indikator kinerja kegiatan berupa indikator *input*, *output*, hasil, manfaat, maupun dampaknya.

(Robbins dan Judge, 2017), budaya kerja merupakan kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang terbentuk dalam suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika budaya kerja suatu organisasi kuat, hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Robbins juga menekankan bahwasanya budaya kerja yang positif mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi, sehingga menambah tingkatan efisiensi maupun efektivitas dalam bekerja. Di samping itu, budaya kerja yang baik berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan, karena para karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugas

mereka. Secara empiris, budaya kerja yang efektif telah terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwasanya budaya kerja yang kuat, ditandainya dengan berbagai nilai meliputi disiplin, kolaborasi, maupun inovasi, yang mempunyai dampaknya dengan besar pada motivasi maupun kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2023). Selain itu, studi (Wijayanti et al., 2022) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja yang mendukung maupun berlandaskan budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh (Putra dan Sari, 2021) juga menegaskan bahwasanya penerapan budaya kerjanya yang baik tidak hanya menambah tingkatan efisiensi operasional, namun juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan di era digital. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai budaya kerja secara empiris menjadi hal yang krusial bagi perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, maupun berorientasi pada keberlanjutan organisasi.

Budaya kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena membentuk lingkungan, nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi yang dapat mendukung atau menghambat produktivitas. Budaya kerja bukan hanya tentang aturan dan kebiasaan, tetapi juga bagaimana perusahaan membangun lingkungan yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan optimal. Budaya yang baik akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk mampu mengurangi motivasi maupun kinerja secara keseluruhan.

Etos kerja dapat diartikan sebagai seperangkat nilai yang mendorong

seseorang untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Etos kerja penting dalam dunia kerja karena mencerminkan kualitas diri seorang karyawan. Seseorang dengan etos kerjanya yang baik biasanya akan lebih dihargai rekan kerja dan atasan. Etos kerja merupakan sikap yang timbul dari kemauan dan kesadaran seseorang berdasarkan system nilai budaya kerja yang menunjukkan sikap, watak, kepribadian, budi pekerti, dan keyakinan terhadap sesuatu (Juniarti et al., 2021). Hasil ini konsisten dengan temuan (Silalahi et al., 2021) yang juga memaparkan bahwasanya etos kerja mempunyai pengaruhnya dengan positif maupun kuat pada kinerja karyawan. Hasil ini juga selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Juniarti et al., 2021) bahwasanya etos kerja merupakan sikap yang timbul dari kemauan dan kesadaran seseorang berdasarkan system nilai budaya kerja yang menunjukkan sikap, watak, kepribadian, budi pekerti, dan keyakinan terhadap sesuatu. Selain itu, (Darmawana, 2021) menegaskan bahwasanya etos kerja merefleksikan disposisi menyeluruh seorang karyawan dalam menampilkan dirinya secara aktif, yang menjadi pendorong internal guna bertindak serta menghasilkan capaian optimal dalam pelaksanaan tugas yang diembannya.

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, karena menjadi indikator utama keberhasilan baik untuk individu maupun organisasi agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam lingkungan kerja (Robbins dan Judge, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2022) menunjukkan bahwasanya kinerja yang baik berkontribusi pada peningkatan daya saing organisasi, baik di tingkatan

nasional maupun global. Tidak hanya itu, kinerja yang tinggi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan, loyalitas, serta pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan (Wijayanti *et al.*, 2023).

(Gridwichai *et al.*, 2020), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja menunjukkan korelasi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan, di mana intensitas kepuasan yang tinggi berpotensi mengakselerasi produktivitas serta mutu *output* kerja (Sutrisno, 2022). Di sisi lain, sistem evaluasi kerja yang terstruktur maupun relevan mempunyai peranannya yang krusial dalam optimalisasi kinerja karyawan melalui penyampaian umpan balik yang bersifat korektif maupun membangun (Handoko, 2020). Tak kalah penting, kompensasi langsung maupun motivasi terbukti mempunyai pengaruhnya dengan tinggi pada kinerja. Kompensasi yang adil maupun motivasi yang tinggi mampu menambah tingkatan semangat kerja maupun loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2020) sehingga kompensasi langsung serta dorongan motivasional terbukti secara kuat mempunyai pengaruhnya pada performa kerja, keadilan dalam sistem remunerasi maupun intensitas motivasi yang tinggi mampu memperkuat semangat kerja serta komitmen karyawan pada perusahaan.

Budaya kerja dan etos kerja merupakan dua elemen yang saling terkait dan berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Penelitian menunjukkan bahwasanya budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, kolaboratif, dan inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Saputra,

2023). Di sisi lain, etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap dan nilai-nilai individu dalam pekerjaan, seperti tanggung jawab, komitmen, dan dedikasi, yang juga berperan penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Wijayanti *et al.*, 2022).

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Cabang Samarinda merupakan salah satu bagian dari PT Pelindo yang bertanggung jawab atas manajemen operasional pelabuhan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pelabuhan ini memainkan peran penting dalam mendukung kelancaran logistik dan aktivitas perdagangan, terutama untuk barang-barang seperti batu bara, minyak kelapa sawit, dan kebutuhan pokok lainnya. Dengan fasilitas seperti dermaga, terminal untuk kontainer, serta layanan bongkar muat yang terus ditingkatkan, Pelindo Cabang Samarinda berusaha untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing di industri maritim. Selain itu, perusahaan juga menerapkan teknologi modern dan praktik operasional terbaik untuk meningkatkan pengalaman pelanggan serta membantu pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional. PT Pelindo Cabang Samarinda dapat dikaitkan dengan variabel budaya kerja, etos kerja, maupun kinerja karyawan dengan isu transparansi dan dugaan kelalaian manajemen dalam insiden kapal tongkang yang menabrak Jembatan Mahakam mencerminkan lemahnya budaya kerja yang berorientasi pada akuntabilitas dan keselamatan. Jika budaya kerja yang kuat diterapkan, di mana transparansi dan tanggung jawab menjadi prioritas, maka risiko insiden seperti ini dapat diminimalkan.

Terjadi, tuntutan evaluasi terhadap manajemen Pelindo juga menunjukkan adanya tantangan dalam etos kerja, terutama terkait dengan kedisiplinan, profesionalisme, dan komitmen terhadap pelayanan publik.

Kinerja karyawan di lingkungan Pelindo Samarinda pun dapat terdampak oleh budaya kerja dan etos kerja yang kurang optimal, sehingga mempunyai pengaruhnya pada produktivitas kualitas layanan. Sebaliknya, jika Pelindo mampu memperkuat budaya kerja berbasis integritas, meningkatkan etos kerja karyawan dengan pelatihan serta evaluasi berkala, maka kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan akan lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan publik dan stakeholder terhadap perusahaan. Merujuk pada permasalahan yang telah diuraikan, penulis terdorong guna mengeksplorasi lebih lanjut keterkaitan antara budaya kerja, etos kerja, dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diarahkannya penelitian ini pada topik yang terformulasikan dalam judul **"Pengaruh Budaya kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PELINDO (PERSERO) Cabang Samarinda"**

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Dilakukannya penelitian ini di PT. PELINDO (Persero) Cabang Samarinda, sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa kepelabuhanan dan logistik maritim di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. PT. PELINDO (Persero) Cabang Samarinda beralamat di Jl. Niaga Timur No.130, Samarinda, Kalimantan Timur 75112.

b. Jenis Penelitian

Penelitian menerapkan pendekatan berbasis angka. Metode riset berbasis angka adalah suatu cara yang

menekankan pada proses terencana dan terorganisir, mulai dari identifikasi isu hingga penarikan kesimpulan. Ciri khas utama dari metode ini adalah pemanfaatan data numerik dan analisis statistik guna menguji hipotesa yang telah ditentukan. Tidak hanya itu, penelitian kuantitatif biasanya melibatkan jumlah sampel yang besar agar hasilnya dapat diterapkan secara luas pada populasi yang lebih besar (Sugiyono, 2019).

c. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu sejenis yang hidup di suatu wilayah tertentu dalam waktu tertentu, dan memiliki kemampuan untuk berkembang biak. Dalam konteks penelitian, populasi merujuk pada keseluruhan subjek ataupun objek yang mempunyai karakteristiknya tertentu yang akan dikaji. Populasi menjadi dasar penting dalam menentukan sampel agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Menurut (Sugiyono 2017). Populasi dalam studi ini mencakup semua karyawan di PT. PELINDO (Persero) Cabang Samarinda. penelitian ini terdiri dari 62 pegawai.

d. Sampel

Sampel merujuk pada sekelompok elemen yang merepresentasikan jumlah maupun sifat yang dimiliki oleh suatu populasi yang lebih besar. Sugiyono (2017:118), sampel dipahami sebagai representasi parsial yang

memberikan cerminan atas keseluruhan ciri khas populasi. Pada penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan sampling jenuh, yaitu teknik pemilihan sampel di mana seluruh elemen populasi dijadikan subjek. Sugiyono (2017:85) menjelaskan bahwasanya metode sampling jenuh diterapkan ketika populasi memiliki jumlah yang relatif kecil, sehingga semua elemen dalam populasi dapat dianalisis. Di dalam studi ini, sampel yang diteliti merupakan seluruh karyawan PT PELINDO (Persero) Cabang Samarinda, yang mana jumlahnya 62 orang.

e. Sumber Data

Data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli, menggunakan metode seperti wawancara, pengamatan, atau kuesioner, yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan yang diangkat dalam penelitian. Di sisi lain, data sekunder adalah informasi yang diambil dari sumber yang telah ada sebelumnya, berupa buku, artikel jurnal, laporan, atau dokumen resmi yang berkaitan dengan tema penelitian.

PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda adalah salah satu unit kerja dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang berfokus pada layanan pelabuhan. Sebelumnya, cabang ini berada di bawah pengawasan PT Pelindo IV yang mengelola pelabuhan di region Indonesia Timur, termasuk Kalimantan Timur. Sejak dilakukannya restrukturisasi pada tahun 2021, semua entitas Pelindo telah disatukan menjadi satu perusahaan nasional. Cabang Samarinda memiliki peran penting dalam meningkatkan kelancaran distribusi logistik dan pergerakan barang, terutama untuk komoditas seperti batu bara dan barang ekspor impor lainnya. Pada pelaksanaan studi ini, kuesioner dibagikan kepada karyawan di PT. Pelindo (PERSERO) Cabang Samarinda. Sebanyak 62 peserta berhasil terkumpul, memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, relevan dengan metode penelitian yang telah ditetapkan, jumlah responden atau informan ditentukan sebanyak 62 orang. Kuesioner disebarkan melalui *Google Form*, dengan memastikan bahwasanya seluruh responden memenuhi kriteria yang diperlukan untuk penelitian ini. Profil responden meliputi berbagai variabel seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

Uji Instrumen data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhit.	r table	Kesimpulan
Budaya kerja	X1	0.689	0.250	Valid
	X2	0.686	0.250	Valid
	X3	0.806	0.250	Valid
	X4	0.723	0.250	Valid
	X5	0.800	0.250	Valid
Etos Kerja	X2.1	0.766	0.250	Valid
	X2.3	0.708	0.250	Valid
	X3.3	0.819	0.250	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.740	0.250	Valid
	Y2	0.817	0.250	Valid
	Y3	0.832	0.250	Valid
	Y4	0.854	0.250	Valid

(Sumber: Data Olahan Peneliti,2025)

(Sumber: Data Olahan Peneliti,2025)

Disimpulkan bahwasanya seluruh item dalam setiap pernyataan terbukti valid dikarenakan nilai rhit. dari setiap item melebihi rtab. yang sebesar 0,250. Temuan dari uji validitas ini mengungkapkan bahwasanya semua pertanyaan yang dipergunakan ini telah memenuhi syarat validitas, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data. Secara keseluruhannya, hasil tersebut mengungkapkan bahwasanya instrumen yang diadopsi mempunyai tingkatan validitasnya yang memadai. Oleh karena itu, data yang diperoleh dapat dianggap sebagai informasi yang akurat dan relevan dalam mengukur variabel yang diteliti dengan tepat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ambang Batas	Keterangan

Budaya Kerja	0,791	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,808	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,819	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Olahan Peneliti,2025)

Pengujian diatas yang tercantum memperlihatkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha untuk budaya kerja= 0,791, etos kerja= 0,808, maupun kinerja karyawan = 0,819. Ketiga variabel tersebut mempunyai nilainya yang secara signifikan lebih tinggi dari ambang batas minimum sebesar 0,60, yang umum digunakan sebagai indikator bahwasanya suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Artinya, item-item dalam kuesioner menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga memungkinkan hasil yang stabil apabila penelitian dilakukan kembali dalam kondisi serupa. Dengan demikian, instrumen ini dinilai dapat diandalkan, dan data yang dihasilkan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37936175
Most Extreme Differences	Absolute	0.088
	Positive	0.088
	Negative	-.062
Test Statistic		0.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d

(Sumber: Data Olahan Peneliti,2025)

Sebagaimana tabel yang ada, Sig. (2-tailed) tercatat 0,200, > 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwasanya data residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Item	Tolerance	VIF
Budaya Kerja	X1	0.864	1.157
Etos Kerja	X2	0.864	1.157

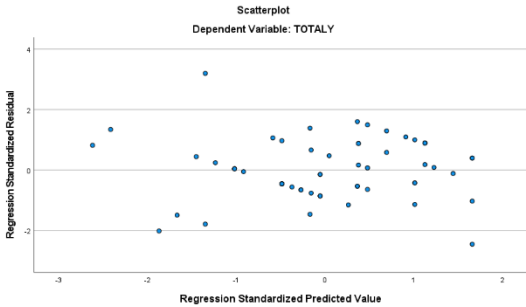
(Sumber: Data Olahan Peneliti,2025)

Berdasarkan hasil uji yang terdapat pada tabel multikolinearitas di atas, variabel Budaya Kerja (X1) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,864 dan nilai VIF sebesar 1,157. Di sisi lain, variabel Etos Kerja (X2) juga mencatat nilai Tolerance yang sama yaitu 0,864 maupun memiliki VIF 1,157. Mengacu pada kriteria yang telah diuraikan dalam metode penelitian, sebuah model regresi dinyatakan bebas dari indikasi multikolinearitasnya jika $Tolerance > 0,10$ maupun $VIF < 10$. Oleh karena itu, dapat diinferensikan bahwasanya kedua variabel tersebut tidak menunjukkan adanya kontaminasi interdependensi multikolinernya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Sig
Budaya Kerja	0.098
Etos Kerja	0,588

(Sumber: Data Olahan Peneliti,2025)



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan Tabel Uji heteroskedastisitas yang ada, Variabel Budaya Kerja (X1) menunjukkan nilai Signifikansi 0,098, sementara variabel Etos Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,588. Kedua variabel tersebut memiliki nilai yang melebihi batas signifikansi yang ditetapkan yakni 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi yang diterapkan tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil uji heteroskedastisitas dianggap terpenuhi dan model regresi dapat dianggap memenuhi kriteria untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient std. Error	Standardized coefficient beta	T	Sig.
Constant	1.939	2.115		0.917	0.25
Budaya Kerja	0.688	0.101	0.359	3.532	0.001
Etos Kerja	0.168	0.122	0.469	1.530	0.01

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

$$Y = 1.939 + 0.688X_1 + 0.168X_2$$

Kemudian, interpretasi dari persamaan tersebut

- Nilai konstanta sebesar 1,939 mengungkapkann bahwasanya apabila variabel (X_1) maupun (X_2) bernilai 0, maka tingkat produktivitas kerja diperkirakan berada pada angka 1,939. Artinya, meskipun tidak terdapat kontribusi dari kedua variabel independen, kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar yang positif.
- Koefisien regresi variabel (X_1) 0,688 memperlihatkan bahwasanya setiap peningkatan satu satuan dalam budaya kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan 0,688 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini mengindikasikan ada pengaruhnya dengan positif yang cukup kuat antara budaya kerja dan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,168 berarti bahwasanya setiap peningkatan 1 satuan pada etos kerja akan menambah tingkatan kinerja karyawan sebesar 0,168 satuan. Temuan ini mengindikasikan

bahwasanya komitmen organisasi juga berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan budaya kerja

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja	3.532	0.001	Berpengaruh Signifikan
Etos Kerja	4.618	0.001	Berpengaruh Signifikan

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Temuan hasil analisis meperlihatkan bahwasanya Budaya Kerja memperoleh nilai t 3.532 dengan sig. 0.001. Mengingat sig. < 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Budaya Kerja memberikan dampaknya yang kuat pada dependent. Artinya, internalisasi budaya kerja dalam lingkungan organisasi secara nyata mempunyai kontribusinya pada peningkatan indikator yang diukur, seperti kinerja atau produktivitas. Di sisi lain, Etos Kerja menunjukkan nilai t 4.618 dengan sig. 0.001. Karena nilai tersebut < 0.05, maka dapat dinyatakan bahwasanya Etos Kerja secara kuat mempunyai pengaruhnya pada dependent dalam kajian ini. Oleh karena itu, secara statistik, Etos Kerja mempunyai daya pengaruhnya yang cukup kuat secara terpisah pada variabel yang menjadi fokus.

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.278	2	52.139	26.505	.000
	Residual	116.061	59	1.967		
	Total	220.339	61			

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Sebagaimana hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 3.11, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 26.505 dengan nilai signifikansi .000. Derajat kebebasan (df) regresi yakni 2 (sesuai dengan jumlah variabel independen), dan df residual yakni 59 (diperoleh dari $n - k - 1$, yaitu $62 - 2 - 1$). Berdasarkan distribusi f pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan df (2; 59), diketahui bahwasanya nilai F tabel adalah sebesar 3.15.

Karena f_{hitung} (26.505) lebih besar daripada F_{tabel} (3.15) sig. < 0.05 , maka disimpulkan bahwasanya model regresi yang digunakan ini mempunyai pengaruhnya dengan kuat secara simultan. Artinya, variabel independent mempunyai pengaruhnya pada dependent.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.455	1.403

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil analisis, nilai R^2 diperoleh 0,688. Hal ini menunjukkan bahwasanya sebesar 38,8% variasi yang terjadi pada dependen dapat dijelaskan oleh berbagai independen yang diadopsi dalam model regresi, sedangkan sisanya 61,2% dijelaskan oleh berbagai faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analitis mengindikasikan bahwasanya budaya kerja

mempunyai korelasinya yang positif maupun tinggi secara statistik pada kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Indikasi ini tercermin dari koefisien regresi yang bernilai positif serta p -value yang $< 0,05$. Implikasinya, penerapan budaya kerja yang optimal dalam organisasi berbanding lurus dengan peningkatan performa kinerjakaryawan. Budaya kerja yang kuat tercermin melalui berbagai fundamental seperti kedisiplinan, rasa tanggung jawab, kerja sama tim, serta dedikasi pada tugas. Dalam lingkungan kerja yang menjunjung budaya positif, karyawan cenderung merasa diakui, nyaman secara psikologis, serta terdorong secara intrinsik untuk mencapai capaian kerja yang unggul. Sejalannya hal ini dengan teori Robbins (2006) yang menegaskan bahwasanya budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja juga menunjukkan pengaruhnya dengan tinggi maupun positif pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi. Etos kerja yang tinggi, yang meliputi sikap rajin, jujur, inisiatif, dan semangat kerja, menjadi faktor penting dalam menentukan pencapaian kinerja

individu. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik cenderung berarti bertanggung jawab yang tinggi pada tugasnya, tidak mudah menyerah, dan menunjukkan integritas dalam bekerja. Temuan ini mendukung pandangan Hasibuan (2017) bahwasanya etos kerja merupakan salah satu determinan utama dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, budaya kerja maupun etos kerja **mempunyai pengaruhnya dengan tinggi pada kinerja karyawan**. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang memperlihatkan bahwasanya model regresi yang meliputi kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi pada dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwasanya sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi budaya kerja maupun etos kerja. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwasanya budaya kerja maupun etos kerja bukanlah elemen yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi. Budaya kerja yang kondusif akan mendorong terbentuknya etos kerja yang kuat di kalangan karyawan, dan keduanya secara

bersama-sama akan menciptakan iklim kerja yang produktif dan profesional.

KESIMPULAN

Sebagaimana hasil penelitian Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (PERSERO) Cabang Samarinda, maka kesimpulannya meliputi:

1. Budaya kerja mempunyai pengaruhnya dengan kuat maupun tinggi secara statistic pada kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Berarti, budaya kerja yang diimplementasikan dalam lingkungan perusahaan semakin kuat seperti berbagai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga semakin tinggi.
2. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, seperti sikap rajin, jujur, semangat kerja, dan dedikasi, terbukti mampu meningkatkan hasil kerja secara individu maupun tim.
3. Secara simultan, budaya kerja maupun etos kerja mempunyai pengaruhnya yang tinggi pada kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi yang nyata tpada peningkatan kinerja, yang ditunjukkan melalui hasil uji F dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang tinggi.

Sehingga disimpulkan bahwasanya penerapan budaya kerja yang baik serta penguatan etos kerja karyawan merupakan dua faktor kunci dalam mendorong kinerja yang optimal di lingkungan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon. In *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 10, Issue 1).
- Adinda Thalia Salsabila, Muhammad Habibi, M. Hanif Ash Shiddiqi, Muhammad Iqbal, Rindu Oktavia, Septa Adri Fania, & Syamsir Syamsir. (2024). Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Sosial Simbiosis : Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(4), 122–132. <https://doi.org/10.62383/sosial.v1i4.879>
- Charin, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 570. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.634>
- Dan, K. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Darmawan. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW)*.
- Dwi Arini Mandasari, & Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023). BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN : LITERATURE REVIEW. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(2), 115–132. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i2.767>
- Dyah, K., Anggelina, N., Meitriana, M. A., & Sujana, N. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR NUSAMBA KUBUTAMBAHAN*.
- Fajrin Mubarak. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 306–320. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>
- Furqon, M., Winarsih, W., Bisnis, A., Bisnis, A., & Lp3i, P. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon. In *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 10, Issue 1).
- Ghozali. (2018). *IBM-SPSS~ Statistics*.
- Gridwichai et al. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Vol. 15, Issue 3).
- Handoko. (2020). *Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada PT. Budi Berlian Sejahtera* (Vol. 5, Issue 0).
- Handoko. (2021). PENGARUH UMPAN BALIK POSITIF PEMIMPIN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN: PERAN MEDIASI PERILAKU SUARA DAN OTONOMI PEKERJAAN. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 11(3), 248. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.653>
- Haryati dan Ismail. (2020). 9. *Turnitin Jurnal Fernandi Aryudha*.
- Hasibuan. (2020a). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i4.2237>
- Hasibuan. (2020b). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i4.2237>
- Juniarti et al. (2021). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1(4). <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(04).
- Kusuma Dewi, I., & Restiani Widjaja, Y. (2023). THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK CULTURE ON WORK ETHIC IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ETOS KERJA IMPLIKASINYA PADA KINERJA

- PEGAWAI. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2).
<https://idm.or.id/JSER/index>.
- Milanti, S. D., Kholid, I., & Selamat, S. (2023). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 MENGALA. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 120–127.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236>
- Muhammadiyah Bengkulu, U. (n.d.). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU *Subandrio (1)* , Dyna Avila (2) (1)(2).
- Paramita et al. (2021). *paramita*.
- Profitabilitas, P., Karyawan, P., & Aglomerasi Terhadap Kinerja Karyawan Muhammad Alif Nur Iman, D. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(2), 789–800.
- Putra dan Sari. (2021). *JEMAI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Kekuatan Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai* (Vol. 3, Issue 1).
<https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/jemai>
- Robbins dan Judge. (2017). *Full-Circle Learning*.
- Saputra. (2023). Pengaruh Budaya Kolaboratif Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Terhadap Kinerja Karyawan IT Di Organisasi BRIN. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 204–216.
<https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.116>
- Setiono & Sustiyatik. (2020). *BUKU MSDM 2020*.
- Silalahi et al. (2021). *DWITA AMELIA SILALAH*.
- Sugiyono. (2020). 1. *SUGIYONO_2020*.
- Susanti, A., Studi, P., Negara, A., & Nurtanio, U. (n.d.). *Indonesian Journal of Strategic Management* PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SUKABUMI Yayat Rukayat 2 Fitriani Fajar 3.
<https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Sutrisno. (2022a). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada BSI KCP Medan Adam Malik* (Vol. 6, Issue 1).
- Sutrisno. (2022b). Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Sosial Simbiosis : Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(4), 122–132.
<https://doi.org/10.62383/sosial.v1i4.879>
- Syamsuriansyah et al. (2020). *KINERJA KARYAWAN*. www.penerbitwidina.com
- Teljoarubun, A. L., Hamzah, M., Nanda, G. D., Yertas, M., & Nobel Indonesia, I. (n.d.). *Journal of Management and Business Accounting ANALISIS KEMAMPUAN SDM, ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI PAPUA BARAT*.
<https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index>
- Wijayanti et al. (2021).
202207884+Putri+Selvhia+Wati+SM+89-96.
- Wijayanti et al. (2022). Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour. *Geoscience Frontiers*, 15(5).
<https://doi.org/10.1016/j.gsf.2024.101872>
- Wijayanti et al. (2023). 69 *SINERGITEK is licensed under an Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)* (Vol. 1, Issue 1).
- Wijayanti et al. 2022. (2022). PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 13(3), 1335–1353.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1153>

