Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 29199 - 29206
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Solider Cabang Pematang Siantar

Diana Hutabarat[1], Sondang N.B Marbun[2], Tiur Rajagukguk[3]
Program Studi Manajemen Universitas Methodist Indonesia
dianahutabarat149@gmail.com[1], sondangnibulanmarbun@gmail.com[2], tiurrajagukguk26@gmail.com[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Solider Cabang Pematangsiantar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kesejahteraan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,2% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin dan etos kerja sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan memantapkan manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja salah satu disiplin kerja. persaingan global yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan kedisiplinan.

Selain disiplin kerja, etos kerja merupakan faktor penting yang turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Etos kerja menggambarkan nilai-nilai, sikap, serta semangat individu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, motivasi internal yang kuat, serta sikap profesional dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya, kesejahteraan karyawan juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga meliputi aspek nonfinansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, serta rasa aman dan penghargaan terhadap hasil kerja. Karyawan yang merasa sejahtera akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta semangat untuk berkontribusi maksimal.

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang siantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang siantar

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang siantar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang Siantar.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan institusi berupa saran mengenai Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, menambah wawasan berfikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

2. Kajian Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020:599) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2020:193) “disiplin kerja Adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran Adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Paramarta, dkk (2021:75) "Etos Kerja merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan tindakan yang dijunjung tinggi oleh suatu kelompok orang dalam bekerja. Etos kerja ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti budaya, agama, pendidikan, dan pengalaman kerja."

Menurut Rayahu (2020:5) "Etos Kerja adalah karakter atau perilaku kerja yang khas dari suatu komunitas atau organisasi. Meliputi motivasi yang menggerakkan individu, sifat inti, semangat dasar, dasar pemikiran, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, cita-cita, keyakinan, prinsip."

2.3 Kesejahteraan

2.3.1 Pengertian Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2021:10) kesejahteraan karyawan adalah segala bentuk balas jasa, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial, yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Kesejahteraan mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu memberikan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kata lain, kesejahteraan bukan hanya terkait dengan gaji atau tunjangan, tetapi juga mencakup aspek sosial, psikologis, dan lingkungan kerja yang sehat.

Menurut Suharto (2020:132) kesejahteraan merupakan kondisi ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan dasar kehidupannya seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan serta memiliki kesempatan untuk berkembang secara sosial dan ekonomi. kesejahteraan karyawan berarti terpenuhinya kebutuhan tersebut melalui kebijakan dan program perusahaan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019:14) berpendapat bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Sedarmayanti (2017:463) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2.6. Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang Siantar.

H2 : Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang Siantar.

H3 : Kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang Siantar.

H4 : Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Solider Cabang Pematang Siantar.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantatif. Menurut Sugiyono (2020:8). "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

3.2. Populasi dan sampel

3.2.1. Populasi

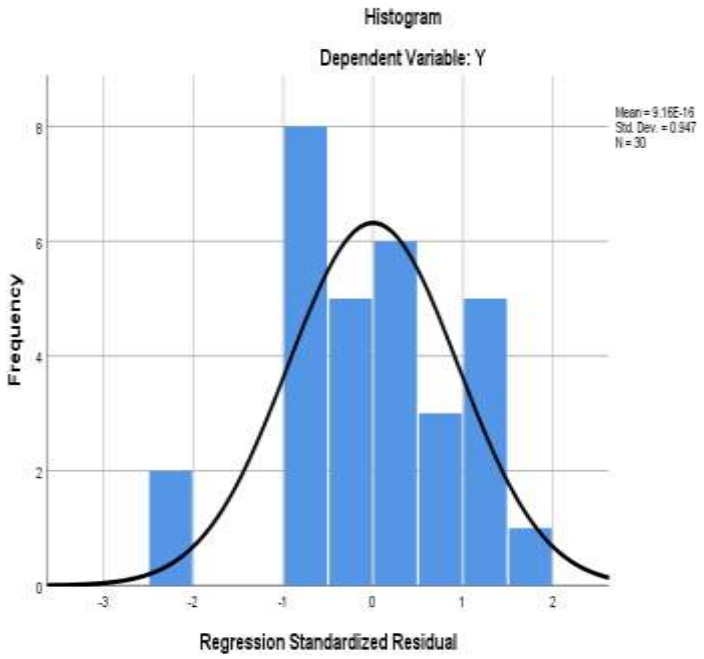
Populasi dalam peneliti ini adalah karyawan PT. BPR Solider Cabang Pematang siantar sampai dengan bulan September tahun 2025 seterusnya, yang berjumlah sebesar 30 orang.

3.2.2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. BPR Solider Cabang Pematang siantar yang berjumlah 30 responden.

4 Hasil danPembahasan

4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil olahan SPSS 2026

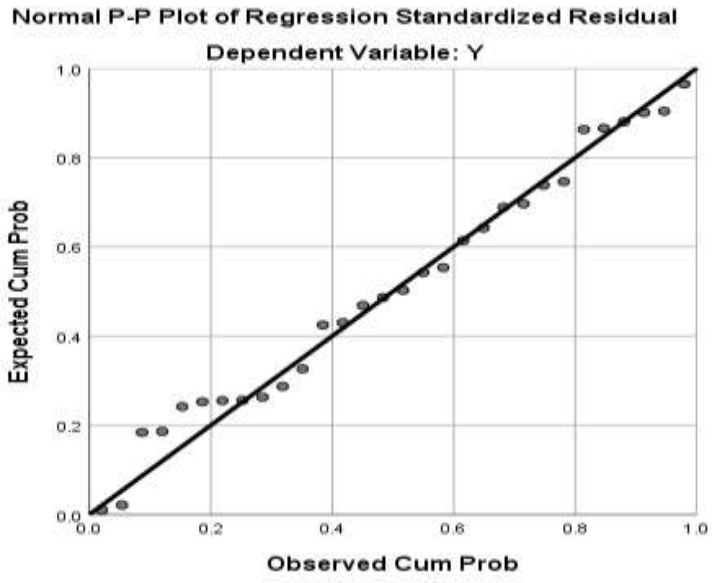
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan tampilan histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng (*bell shape*) serta

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

penyebaran data yang mengikuti pola kurva normal pada grafik. demikian, asumsi normalitas dalam model regresi dapat dinyatakan telah terpenuhi.

Pada gambar 4.2 dibawah ini akan menjelaskan hasil normal p-plot pada penelitian ini.



Sumber: Hasil Olahan SPSS 26, (2026)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas pada Grafik P-P plot

Dengan melihat grafik Normal P-P Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21228404
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.057
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

4.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.417	2.396
	X2	.273	3.664
	X3	.465	2.150
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Hasil olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 2,396, etos kerja sebesar 3,664, dan Kesejahteraan sebesar 2,150, seluruh nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

multikolinieritas.

4.3. Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.055	1.709		.617	.543
	X1	.068	.066	.305	1.034	.310
	X2	-.116	.101	-.417	-1.146	.262
	X3	.052	.065	.224	.804	.428
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai sig. disiplin kerja 0,310, etos kerja sebesar 0,262, dan kesejahteraan sebesar sebesar 0,428, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.735	2.849		-3.066	.005
	X1	.373	.110	.443	3.383	.002
	X2	.453	.169	.434	2.682	.013
	X3	.097	.109	.111	.891	.381
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$\mathbf{Y = -8{,}735 + 0{,}373\ X_1 + 0{,}453\ X_2 + 0{,}097\ X_3}$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar -8,735 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -8,735 satuan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,373, artinya jika kerjasama tim meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,373 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi etos kerja (X_2) sebesar 0,453, artinya jika etos kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,453 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi kesejahteraan (X_3) sebesar 0,097, artinya jika komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,097 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t hitung ≤ t tabel maka H0 diterima atau H1 ditolak pada α =5%
2. Jika t hitung> t tabel maka H0 ditolak atau H1 diterima pada α=5%

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus:

t tabel = ($\frac{\alpha}{2}$; n-k-1)

t tabel = ($\frac{0{,}05}{2}$; 30-4-1)

t tabel = (0,025,25), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,059

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.735	2.849		-3.066	.005
	X1	.373	.110	.443	3.383	.002
	X2	.453	.169	.434	2.682	.013
	X3	.097	.109	.111	.891	.381
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2026)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)
   Diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3.383 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar.
2. Etos Kerja (X2)
   Diperoleh nilai t hitung variabel Etos Kerja sebesar 2.682 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,013 < 0,05, maka dapat disimpulkan Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar.
3. Kesejahteraan (X3)
   Diperoleh nilai t hitung variabel Kesejahteraan sebesar 0,891< t tabel 2,059 dan nilai sig 0,381 > 0,05, maka dapat disimpulkan Kesejahteraan secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar.

4.5.2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika Fhitung ≤ Ftabel maka H0 diterima pada α =5%
2. Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak atau H1 diterima pada α = 5%
   F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan Rumus:
   F = (df1 ;df2)
   df1 = k-1 = 4-1 = 3
   df2 = n-k = 30-4 = 26
   F tabel = 3;26, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,98

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	620.235	3	206.745	37.873	.000[b]
	Residual	141.932	26	5.459		
	Total	762.167	29			

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 37.873 > F tabel 2,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar.

4.5.3. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902[a]	.814	.792	2.336

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.792 atau 79,2% pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan terhadap Kinerja Kayawan, sedangkan 20,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.383 > t tabel 2,059 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 3,383 > *t* tabel 2,059 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kondisi tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta membantu pencapaian target perusahaan secara optimal. Selain itu, karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga kualitas pekerjaan dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surmatik (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan mencerminkan kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan disiplin kerja perlu terus menjadi perhatian perusahaan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

4.6.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.682 > t tabel 2,059 serta nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,682 > *t* tabel 2,059 serta nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Selain itu, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta memiliki motivasi yang kuat untuk terus meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurman dan Marsanuddin (2023) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena etos kerja mencerminkan nilai, sikap, dan semangat seseorang terhadap pekerjaannya yang akan memengaruhi perilaku kerja serta hasil yang dicapai. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terus membangun dan memperkuat etos kerja karyawan melalui pembinaan, pelatihan, pemberian motivasi, serta penghargaan atas prestasi kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

4.6.3 Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan sebesar 0,891< t tabel 2,059 dan nilai sig 0,381 > 0,05, maka dapat disimpulkan Kesejahteraan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan memiliki nilai *t* hitung sebesar 0,891 < *t* tabel 2,059 serta nilai signifikansi sebesar 0,381 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amjnullah Ismail Majid dkk (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Oleh sebab itu, perusahaan perlu tetap memperhatikan program kesejahteraan karyawan dengan tetap mengoptimalkan aspek lain, seperti peningkatan disiplin kerja, etos kerja, dan kerja sama tim agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 37,873 > *F* tabel 2,98 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cabang Pematangsiantar. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi, didukung oleh etos kerja yang baik, serta memperoleh kesejahteraan yang memadai akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Rahmawati (2022) yang menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh etos kerja yang tinggi serta pemberian kesejahteraan yang memadai mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Lestari (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mampu meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan etos kerja yang positif, serta memberikan program kesejahteraan yang sesuai agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (H0 ditolak, H1 diterima). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (H0 ditolak, H1 diterima). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (H0 diterima, H1 ditolak). Berdasarkan hasil uji hipotesis F maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Etos Kerja dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.792 atau 79,2%, yang berarti Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kesejahteraan mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 79,2% sedangkan 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dam Indikator) Riau:* Zanaf Publishing
2. Agustinus (2019) *manajemen sumber daya manusia (HRM)*
3. Ghozali, I. (2018). *Metode Penelitian untuk Manajemen: Teknik dan Aplikasi dalam Pengelolaan SDM.* Semarang: Penerbit Universitas
4. Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta:Bumi. Aksara.
5. Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
6. Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
7. Hasibuan, Malayu SP. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
8. L. Mathis dan John H. Jackson (2018:17) *"Human Resource Management" (Manajemen Sumber Daya Manusia).*
9. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
10. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
11. Mangkunegara, Anwar Psrabu. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya:Bandung
12. Prawiro, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan Kinerja dan Pengembangan Organisasi.* Jakarta.
13. Priansa, 2016 *Pengaruh Pendidikan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTP III Medan,* Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 17,No 01, April 2016 ISSN: 16937619
14. Rayahu, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Implementasi, dan Tantangan di Era Modern.* Yogyakarta: Penerbit ABC.
15. Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: RajaGrafindo Persada
16. Sinamo, Jansen H. (2011). *Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses.* Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
17. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
18. Sugiyono. (2022). *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
19. Suharto, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan.* Jakarta: Penerbit XYZ.
20. Suliyanto, S. (2018). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Aplikasinya dalam Organisasi.* Yogyakarta
21. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
22. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
23. Sinambela (2019:14). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14446
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)