

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. UNGGUL WIDYA TEKNOLOGI LESTARI KABUPATEN
PASANGKAYU**

Liftra Helnice¹, Hariyanto R. Djabatola², Restutanti Borman³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu Sulawesi
Tengah

Email: liftrahelnice.123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Subjek penelitian adalah 84 karyawan Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari yang dipilih menggunakan teknik pengambilan *sampling insidental*. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu, baik secara parsial maupun simultan dengan nilai koefisien R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,898 atau 89,8%. yang berarti penelitian tersebut memiliki kontribusi secara bersama-sama sedangkan 10,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work ethic, work discipline, and individual characteristics on employee performance. This study employs a quantitative approach using a causal methodology. The research subjects were 84 employees of Division Baras 1 at PT. Unggul Widya Teknologi Lestari, selected using incidental sampling. The collected data were analyzed using multiple regression analysis with the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for Windows. The results of the study indicate that work ethic, work discipline, and individual characteristics have a positive and significant effect on the performance of employees of Baras Division 1 of PT. Unggul Widya Teknologi Lestari, Pasangkayu Regency, both partially and simultaneously, with an R-squared (R^2) coefficient of 0,898 or 89.8%. This indicates that these variables collectively contribute to the performance, while 10.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, Individual Characteristics, and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan dalam Rachamadani. Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM tidak hanya memastikan terpenuhinya kebutuhan organisasi, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mendorong setiap individu mencapai kemampuan terbaiknya. Pengelolaan yang baik inilah yang kemudian menjadi dasar terciptanya kinerja yang optimal, karena karyawan yang merasa diarahkan, dihargai, dan didukung biasanya menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi.¹

Kinerja merupakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta diserahkan oleh seorang karyawan. Kinerja menurut Kurniawan dkk., dalam Nadia ialah capaian dari hasil yang telah didapat

¹ Rachmadani, V. S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

meliputi tugas utama (task performance) dan tugas lainnya (contextual performance) dalam aktivitas pekerjaannya sehingga kesuksesan organisasi ini tidak putus dari besarnya kontribusi yang diberikan karyawan untuk organisasinya. Kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala, Rivai dalam Fauzi.² Kinerja yang tercipta tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh nilai-nilai serta sikap kerja yang mereka bawa dalam menjalankan tugas. Salah satu faktor yang berperan besar adalah etos kerja, karena sikap terhadap pekerjaan akan menentukan seberapa sungguh-sungguh seseorang berusaha mencapai target yang ditetapkan.³

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang bersifat positif dan berlandaskan pada kerja sama yang kuat, keyakinan yang mendasar, serta disertai komitmen penuh terhadap prinsip kerja yang menyeluruh, Sinamo dalam Asmira (2024:1). Etos kerja yang baik mencerminkan kesungguhan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya serta menunjukkan adanya semangat dan keikhlasan dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut membentuk pola pikir dan kebiasaan kerja yang berorientasi pada hasil, sehingga mendorong individu untuk terus meningkatkan kualitas diri maupun kontribusinya terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berperan dalam menumbuhkan sekaligus meningkatkan kinerja setiap karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Etos kerja yang tinggi menjadi hal penting bagi karyawan

² Fauzi, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

³ Nadia, N. (2024). Peran Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Pegawai (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

di industri kelapa sawit, karena pekerjaan yang dilakukan menuntut ketekunan, keuletan, dan tanggung jawab dalam menghadapi tantangan di lapangan.

Faktor lain yang juga dapat mendorong peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Disiplin kerja merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk menjalin komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia melakukan perubahan perilaku, sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, Rivai dalam Syahputra et. al.⁴ Dalam lingkungan kerja seperti perkebunan kelapa sawit yang memiliki sistem kerja terstruktur dan berbasis target, tingkat kedisiplinan menjadi salah satu kunci keberhasilan operasional harian di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan menjalankan pekerjaan sesuai prosedur dan waktu yang ditentukan, sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil atau kinerja sesuai harapan perusahaan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik adalah karakteristik individu. Setiap karyawan memiliki sifat, kemampuan, dan motivasi yang berbeda – beda, sehingga hal ini dapat memengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugasnya. Karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat, dan kemampuan yang mendorong serta memengaruhi tindakan individu dalam menentukan

⁴ Al Hakim, F. U. R. Q. A. N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

keputusan di lingkungan kerja, Rahman, dkk.⁵ Di lingkungan kerja seperti perkebunan sawit, perbedaan karakteristik individu seperti tanggung jawab, kemampuan beradaptasi terhadap cuaca, serta kemauan untuk berkolaborasi dengan sesama karyawan menjadi hal yang menonjol dan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Sektor kelapa sawit memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan perekonomian negara, membuka kesempatan kerja, serta mempertahankan kestabilan harga komoditas. Selain itu, bisnis ini juga berkontribusi positif terhadap lingkungan karena lebih ramah lingkungan daripada pengolahan minyak bumi. Dengan demikian, bisnis di sektor kelapa sawit memiliki prospek yang cerah dan menjanjikan. Jadi dengan adanya pembangunan perkebunan kelapa sawit di Desa Motu, Kecamatan Baras, Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat, dapat berdampak terhadap aspek kehidupan sosial dan ekonomi penduduk di sekitar area perkebunan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjamin agar pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan berjalan secara efektif sehingga dapat menempatkan karyawan yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan. Perusahaan tidak hanya bergantung pada besarnya modal untuk memujudkan tujuannya, melainkan juga memerlukan dukungan dari karyawan yang memiliki kinerja yang unggul.⁶

PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Mamuju Utara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa

⁵ Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.

⁶ Ali, A. M. (2022). Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).

sawit yang menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan tercapai dengan optimal. PT. Unggul Widya Teknologi Lestari memiliki izin pengolahan di daerah Mamuju, Sulawesi Selatan (saat ini Sulawesi Barat) dengan pencadangan areal seluas 17.000 Ha dan rancangan penanaman kelapa sawit seluas 10.000 Ha. Perusahaan ini memiliki beberapa bagian atau divisi, yaitu Baras 1, Baras 2, Departemen Service, Plasma, PMKS (Pabrik Minyak Kelapa Sawit), dan BPR (Bank Perkreditan Rakyat). Oleh sebab itu, PT. Unggul Widya Teknologi Lestari perlu memastikan bahwa perusahaan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, dan memberikan kompensasi yang seimbang karena hal ini akan membantu memotivasi tenaga kerja dan membuat mereka lebih bersemangat serta produktif dalam pekerjaan mereka. Dari beberapa bagian tersebut, Divisi Baras 1 memiliki peran yang cukup penting dalam kegiatan operasional perusahaan karena menjadi bagian yang langsung terlibat dalam pengelolaan kebun serta pelaksanaan produksi kelapa sawit.⁷

Pemantauan awal dari peneliti setelah melakukan observasi, terdapat beberapa masalah yang terjadi di Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari yaitu memperlihatkan adanya perbedaan kinerja antar karyawan yang dipengaruhi oleh faktor etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu. Sebagian karyawan menunjukkan etos kerja yang baik dengan semangat tinggi dan tanggung jawab penuh, namun masih terdapat karyawan yang bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa kesadaran terhadap pentingnya hasil kerja.

Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi *internal* dan belum kuatnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Dari segi

⁷ Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115

disiplin kerja, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja, serta mengabaikan prosedur operasional yang berlaku. Faktor penyebabnya antara lain lemahnya pengawasan, kurangnya ketegasan dari atasan, dan kebiasaan kerja yang belum terbangun dengan baik. Sementara itu, dari sisi karakteristik individu, perbedaan kemampuan fisik, pengalaman kerja, serta sikap tanggung jawab menjadi salah satu tantangan dalam menciptakan keseragaman kinerja. Beberapa karyawan menunjukkan kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan kerja perkebunan yang berat, sementara yang lain masih kesulitan menyesuaikan diri dengan tekanan dan ritme kerja di lapangan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan produktivitas antar karyawan dan berdampak pada pencapaian target divisi secara keseluruhan.⁸ Oleh karena itu, perusahaan perlu meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan agar dapat dirumuskan strategi peningkatan produktivitas yang tepat dan berkelanjutan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu?

⁸ Asmira, A. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limboro Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat (Doctoral Dissertation, Universitas Sulawesi Barat).

3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu?
4. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu?

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Ariyati et. al. metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang berguna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel ini pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian.⁹

Penelitian kuantitatif menekankan pada hasil yang objektif serta menggunakan pengolahan data secara statistik, guna menghasilkan informasi berupa angka Sahir dalam Fidella. Metode penelitian yang tepat membantu menciptakan kerangka penelitian yang jelas dan memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan dapat mendukung tujuan penelitian yang ditentukan.

⁹ Utami, N. M. S., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 34-46.

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. Unggul Widya Teknologi Lestari

PT. Unggul Widya Teknologi Lestari didirikan oleh Bapak Tjiung Nyoman sebagai salah satu Investor Swasta Nasional yang sebelumnya merupakan pengusaha perkebunan coklat dan kontraktor bangunan Pabrik Kelapa Sawit. Namun, seiring berkembangnya usaha dan prospek yang sangat menjanjikan pada komoditi produk perkebunan kelapa sawit. PT. Unggul Widya Teknologi Lestari mulai merencanakan pembangunan kebun sekaligus pabrik pengolahannya pada tahun 1985. Perusahaan juga menerapkan pola PIR-TRANS (Perkebunan Inti Rakyat), dengan menghadirkan peserta Plasma dari masyarakat sekitar dan peserta Transmigrasi dari Bali, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Hingga saat ini telah terbentuk 10 SP (Satuan Pemukiman) yang terdiri dari kurang lebih 300 Kepala Keluarga pada setiap SP.

Berdasarkan Kepmen RI/NO/KPTS/KB510/6/1987, pada tanggal 15 Juni 1987, PT. Unggul Widya Teknologi Lestari resmi mendapat izin pengolahan di Daerah Mamuju Utara, dengan percadangan areal seluas 17.000 ha, dan rencana penanaman Kelapa Sawit seluas 10.000 ha. Awal perintisan perkebunan ditandai dengan penanaman pertama yang dilakukan pertengahan November 1990 dengan kapasitas olah 60 ton/jam dan mulai beroperasi pada 12 Juli 1992. Hingga saat ini kebun inti PT. Unggul Widya Teknologi Lestari telah tertanam sekitar 7.000 ha ditambah pembangunan pabrik baru dengan kapasitas 90 ton/jam. Secara geografis, perkebunan kelapa sawit PT. Unggul Widya Teknologi Lestari terletak pada koordinat antara 118°6'9,06" BT

serta 02°51'30,711 LS-03°34'15,691 LS. Sedangkan secara administratif, terletak di Desa Motu, Kecamatan Baras, Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi Barat. Lokasi tersebut berjarak 700 km dari Kota Makassar (Sulawesi Selatan) dan berjarak. PT. Unggul Widya Teknologi Lestari melakukan pengapalan CPO dan Karna di Pelsus (Pelabuhan Khusus) Bonemanjing di Desa Doda, Kecamatan Sarudu, Kabupaten Mamuju Utara yang masih termasuk wilayah PT. Unggul Widya Teknologi Lestari.

2. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan variabel etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh sikap kerja, tingkat kedisiplinan, serta karakteristik pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, disiplin dalam melaksanakan tugas, serta karakteristik individu yang baik cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.¹⁰

Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, seperti tanggung jawab, kerja keras, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan berusaha bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan

¹⁰ Fakhriyyah, F., & Sugeng, I. S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penghubung Daerah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(2), 61-68.

bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.¹¹

Selanjutnya, karakteristik individu juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu mencakup kemampuan, sikap, kepribadian, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Perbedaan karakteristik individu dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, karakteristik individu yang baik akan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Demikian pula dengan disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara lebih

¹¹ Fauzi, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

terstruktur dan bertanggung jawab.¹²

Selain itu, karakteristik individu yang positif juga berperan dalam mendukung keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan, sikap, serta kepribadian yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, diketahui bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, disiplin kerja yang baik, serta karakteristik individu yang positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat etos kerja dan kedisiplinan yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembinaan, pelatihan, serta penerapan aturan kerja yang jelas guna mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Etos kerja yang baik tercermin dari sikap kerja yang positif, semangat dalam bekerja, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

¹² Fidella, C. (2024). Pengaruh Penggunaan Baggage Test Unit Terhadap Proses Pelayanan Check-In Penumpang Di Bandara Internasional Kuala Lumpur (Doctoral Dissertation, Politeknik Penerbangan Palembang).

Etos kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha memberikan hasil kerja terbaik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dengan demikian, etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.¹³

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, nilai rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja responden tergolong baik. Hal ini tercermin dari semangat dan komitmen karyawan dalam hadir bekerja secara konsisten sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam menjalankan kewajiban kerja serta mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Kehadiran yang konsisten ini juga berkontribusi positif terhadap kelancaran operasional dan peningkatan kinerja organisasi. Etos kerja yang tinggi juga menunjukkan adanya motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan. Motivasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan berinisiatif dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan lebih mudah mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹⁴

¹³ Hanggara, P. R. (2024). Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jia Lin Wood Sunggal (Doctoral Dissertation, Fakultas Sosial Sains).

¹⁴ Gustina, A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung (Studi Kasus Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia) (Doctoral Dissertation, Universitas Sangga Buana Ypkp).

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Jihad (2024) yang menyatakan bahwa etos kerja menjadi salah satu pendorong utama dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi. Secara teoretis, hubungan ini didukung oleh Theory of Performance (Teori Kinerja) yang menyatakan bahwa performa maksimal merupakan hasil dari motivasi intrinsik yang kuat dari dalam diri individu. Alasan logis mengapa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan adalah karena etos kerja mencerminkan nilai-nilai, totalitas, dedikasi, dan tanggung jawab moral seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, mereka tidak lagi memandang pekerjaan sebagai beban, melainkan sebagai sebuah kewajiban yang harus diselesaikan dengan standar terbaik. Mentalitas yang kuat ini mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif, tekun, dan berorientasi pada kualitas, yang secara otomatis berdampak linear pada peningkatan capaian kinerja mereka di perusahaan.¹⁵

Di lapangan, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi biasanya menunjukkan sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Mereka cenderung bekerja dengan lebih fokus dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten

¹⁵ Jihat, M., & Reniban, N. V. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Musdalifa Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 825-847.

Pasangkayu.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu

Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹⁶

Disiplin kerja yang baik tercermin dari ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih teratur dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, terutama dalam hal komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan kesadaran yang tinggi dalam menjalankan kewajiban kerja secara konsisten.

Tingginya nilai pada indikator tersebut juga mengindikasikan bahwa perilaku kerja karyawan sudah sejalan dengan aturan dan

¹⁶ Inayah Arion, I. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

harapan perusahaan. Sikap ini menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional serta meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Disiplin kerja juga mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mematuhi setiap prosedur kerja yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lebih efektif dan terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan empiris dalam matriks penelitian terdahulu oleh Ni Made Satya Utami dan Fakhriyyah yang menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berbanding lurus dengan optimalnya hasil kerja. Hubungan parsial ini diperkuat oleh Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan), di mana kedisiplinan bertindak sebagai mekanisme kontrol agar perilaku karyawan tetap terarah pada pencapaian target organisasi. Alasan ilmiah di balik hasil positif dan signifikan ini terletak pada fungsi disiplin sebagai instrumen keteraturan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi jam kerja, menaati standar operasional prosedur (SOP), dan meminimalkan tingkat absensi atau kelalaian. Sikap patuh ini menciptakan efisiensi waktu dan efisiensi operasional. Dengan berkurangnya kesalahan kerja (human error) dan pemborosan waktu, alur kerja menjadi lebih efektif, sehingga performa kerja yang dihasilkan pun menjadi jauh lebih tinggi dan signifikan.¹⁷

¹⁷ Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130.

Di lapangan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang tertib, patuh terhadap peraturan, serta memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu.

Dengan kehadiran yang konsisten, karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Karakteristik individu yang positif juga dapat membantu karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta meningkatkan kemampuan kerja sama dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta kemampuan berkomunikasi yang efektif akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹⁸

Berdasarkan data yang dianalisis, karakteristik individu terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung kesimpulan penelitian dari Ni Made Satya Utami dan Fakhriyyah yang menunjukkan bahwa dimensi personal yang melekat pada diri karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas output kerja. Secara konseptual, fenomena ini dapat dijelaskan melalui Person-Job Fit Theory (Teori Kesesuaian Individu-Pekerjaan), yang menyatakan bahwa keselarasan antara kemampuan personal dengan tuntutan pekerjaan akan melahirkan produktivitas kerja yang optimal.

¹⁸ M Riski Arif Bachtiar, M. R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Berkah Sarana Inti (Doctoral Dissertation, Stia Manajemen Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).

Alasan mendasar mengapa variabel ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan adalah karena karakteristik individu—seperti latar belakang pendidikan, usia, masa kerja, kepribadian, dan bakat—merupakan modal dasar (kapasitas) yang dibawa karyawan ke dalam organisasi. Jika karakteristik individu tersebut adaptif dan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, karyawan akan lebih cepat memahami tugas, lebih tanggap dalam menyelesaikan masalah (problem-solving), serta lebih percaya diri. Kapasitas diri yang unggul inilah yang secara nyata mengonversi potensi individu menjadi prestasi kerja yang signifikan bagi instansi.¹⁹

Di lapangan, karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik biasanya mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menghadapi berbagai tantangan kerja dengan sikap yang positif. Dengan demikian, karakteristik individu yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu.

E. KESIMPULAN

1. Etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

¹⁹ Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Xxx Serang: Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Xxx Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160-167.

kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Etos kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 0,799.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Divisi Baras 1 PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan kinerja yang sudah baik, serta dapat melakukan peningkatan pada kualitas hasil kerja karyawan agar semakin sesuai dengan standar yang ditetapkan, misalnya melalui pelatihan dan evaluasi secara berkala. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat terus mendorong kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja tetap optimal.
2. Karyawan diharapkan dapat lebih memperhatikan kualitas hasil pekerjaan agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, penting bagi karyawan untuk tetap menjaga konsistensi dalam bekerja, baik dalam hal ketepatan waktu maupun kepatuhan terhadap aturan, sehingga hasil kerja dapat semakin baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil yang

diperoleh menjadi lebih lengkap. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden atau lokasi penelitian agar hasil penelitian lebih bervariasi dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, F. U. R. Q. A. N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ali, A. M. (2022). Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Asmira, A. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limboro Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat (Doctoral Dissertation, Universitas Sulawesi Barat).
- Fakhriyyah, F., & Sugeng, I. S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penghubung Daerah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(2), 61-68.
- Fauzi, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Fidella, C. (2024). Pengaruh Penggunaan Baggage Test Unit Terhadap Proses Pelayanan Check-In Penumpang Di Bandara Internasional Kuala Lumpur (Doctoral Dissertation, Politeknik Penerbangan Palembang).
- Hanggara, P. R. (2024). Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan

Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jia Lin Wood Sunggal (Doctoral Dissertation, Fakultas Sosial Sains).

Gustina, A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung (Studi Kasus Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia) (Doctoral Dissertation, Universitas Sangga Buana Ypkp).

Jihat, M., & Reniban, N. V. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Musdalifa Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 825-847.

Khairani, F. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Inayah Arion, I. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130.

M Riski Arif Bachtiar, M. R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Berkah Sarana Inti (Doctoral Dissertation, Stia Manajemen Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).

Nadia, N. (2024). Peran Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Pegawai (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Xxx Serang: Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Xxx Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160-167.

- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Putri, I. Z. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia sebagai langkah strategis pengelolaan dalam suatu organisasi. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 89-95.
- Rachmadani, V. S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Rahmadhani, R. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ramanda, M. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Azure International Bali Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah).
- Ratika, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Cafe Shop Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Penulis, T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., ... & Putra, S. (2021). *Buku KINERJA KARYAWAN*.
- Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 164-174.

- Sitorus, C. L. (2024). Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dunia Chemical Industries (Doctoral Dissertation, Fakultas Sosial Sains).
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126-140.
- Utami, N. M. S., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 34-46.