



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN ETOS KERJA STUDI EMPIRIK PADA PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR

IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH COMPETENCE AND WORK ETHIC EMPIRICAL STUDY AT PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR

Anissa Rahmania Safitri¹, Ading Sunarto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : anissa.rahmaniaa@gmail.com^{1*}, dosen02153@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 15-04-2025

Revised : 17-04-2025

Accepted : 19-04-2025

Pulished : 22-04-2025

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of competence and work ethic on employee performance at PT Suntory Garuda Beverage Bogor, both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative analysis with a sample of 57 respondents from PT Suntory Garuda Beverage Bogor, using a questionnaire for data collection. The data analysis methods employed in this study include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, quantitative descriptive analysis, simple and multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing (T and F tests). The results of the study show that the competence variable has a correlation coefficient value of 0.543, with a t-value greater than the t-table value or $4.050 > 2.004$. This means that H_a is accepted and H_o is rejected. The results of the work ethic variable show a correlation coefficient value of 0.736, with a t-value greater than the t-table value or $8.073 > 2.004$. This means that H_a is accepted and H_o is rejected. Therefore, it can be concluded that competence and work ethic have a positive and significant influence on employee performance at PT Suntory Garuda Beverage Bogor, with an F-value greater than the F-table value or $492.776 > 3.17$

Keywords: *Competence, Work Ethic, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan sampel karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor sebanyak 57 responden dengan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji T dan F). Hasil penelitian variabel kompetensi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,543, nilai thitung > ttabel atau $4.050 > 2.004$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian Variabel etos kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,736, nilai thitung > ttabel atau $8.073 > 2.004$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi



dan etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $492,776 > 3,17$

Kata Kunci : Kompetensi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi kualitas kerja pada karyawan PT Suntory Garuda Beverage, karyawan PT Suntory Garuda Beverage menghargai produksi produk berkualitas tinggi. Karyawan mengikuti standar manufaktur dan prosedur kendali mutu yang ketat untuk memastikan setiap produk memenuhi harapan konsumen dan peraturan yang berlaku. Karyawan memiliki juga sikap inisiatif seperti lembur untuk mencapai target produksi dan mengambil pekerjaan tambahan namun di satu sisi terdapat rendahnya komunikasi dan kolaborasi antar karyawan sehingga sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang dapat menghambat efisiensi operasional dan juga pertumbuhan perusahaan

Tabel 1.2
Data prasurvey karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor

No.	Pernyataan	Pilihan Pertanyaan					Bobot
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya cenderung mendiskusikan masalah yang sulit dipecahkan bersama rekan kerja saya.	7	9	0	1	1	4,1
2	Saya selalu percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan.	8	5	3	2	0	4,1
3	Saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru.	7	5	2	2	2	3,7
4	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	8	7	1	2	0	4,2
5	Pengetahuan kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	5	10	1	1	1	3,9
6	Saya membuat visi dan tujuan pribadi dalam melakukan setiap pekerjaan.	5	8	2	2	1	3,8
7	Saya dapat mengevaluasi dan memantau kinerja sendiri setelah mengerjakan suatu pekerjaan.	6	11	0	1	0	4,2
8	Saya dapat mengidentifikasi masalah ditempat kerja dan cara menyelesaikannya dengan sifat mandiri dan inisiatif.	4	8	3	2	1	3,7
9	Saya dapat bernegosiasi dan mencapai kesepakatan secara sopan dan efektif.	6	9	2	1	0	4,1
10	Saya menguasai berbagai keterampilan TI dasar seperti Ms.	8	6	2	1	1	4,1



	Office (Word, Excel, Power Point, dsb).						
11	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.	6	8	1	2	1	3,9
12	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja.	8	8	0	1	1	4,2
13	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.	6	8	2	2	0	4,0
14	Saya berhati-hati dalam bekerja.	6	8	2	0	2	3,9
15	Saya memiliki beban kerja sehari-hari yang sudah sesuai dengan pekerjaan saya.	3	8	2	4	1	3,4

Berdasarkan hasil data prasurvey diatas, menyatakan bahwa pada poin nomer 4, poin nomer 7 dan poin nomer 12 memiliki bobot paling tinggi yaitu sebesar 4,2 sementara poin nomer 15 memiliki bobot paling rendah yaitu 3,4. Pada poin nomer 4 membuktikan bahwa banyak karyawan menguasai bidang pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Pada poin nomer 7 membuktikan bahwa banyak karyawan yang mengevaluasi dan memantau kinerja sendiri setelah mengerjakan suatu pekerjaan. Pada poin nomer 12 membuktikan bahwa banyak karyawan yang memiliki tanggung jawab pada saat bekerja. Sementara pada poin nomer 15 membuktikan bahwa banyak karyawan memiliki beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka sehari-hari

Berdasarkan hasil observasi disiplin kerja pada karyawan PT Suntory Garuda Beverage, terdapat kurangnya pengawasan dan penegakan aturan karyawan mungkin merasa bahwa kurangnya disiplin tidak mempunyai konsekuensi. Penegakan aturan yang buruk dapat membuat karyawan merasa disiplin tidak penting. Beberapa contoh nyata yang terjadi yaitu banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, hal ini dapat menciptakan norma buruk di antara karyawan. Hal yang sering pula terjadi yaitu ketidakpuasan terhadap pekerjaan, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya seringkali kurang disiplin. Ketidakpuasan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain lingkungan kerja yang tidak mendukung, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, dan kurangnya pengakuan atas kinerja

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Duli (2019:114) “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berisi ordinary least square atau metode perhitungan kuadrat terkecil”. Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi



3. Uji Regresi Linier

Menurut Suyono (2018:05) regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Regresi diartikan sebagai suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksudkan dalam hal ini adalah variabel bebas yang biasa disimbolkan dengan X dan variabel terikat yang disimbolkan dengan Y

4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang menyatakan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya suatu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

6. Uji Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Instrumen 1	0,621	0,2609	Valid
2	Instrumen 2	0,534	0,2609	Valid
3	Instrumen 3	0,434	0,2609	Valid
4	Instrumen 4	0,466	0,2609	Valid
5	Instrumen 5	0,543	0,2609	Valid
6	Instrumen 6	0,425	0,2609	Valid
7	Instrumen 7	0,623	0,2609	Valid
8	Instrumen 8	0,565	0,2609	Valid
9	Instrumen 9	0,564	0,2609	Valid
10	Instrumen 10	0,517	0,2609	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2025



Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,2609, maka hasil yang diperoleh adalah pernyataan kompetensi valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

No	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Instrumen 1	0,561	0,2609	Valid
2	Instrumen 2	0,486	0,2609	Valid
3	Instrumen 3	0,562	0,2609	Valid
4	Instrumen 4	0,481	0,2609	Valid
5	Instrumen 5	0,557	0,2609	Valid
6	Instrumen 6	0,470	0,2609	Valid
7	Instrumen 7	0,561	0,2609	Valid
8	Instrumen 8	0,528	0,2609	Valid
9	Instrumen 9	0,461	0,2609	Valid
10	Instrumen 10	0,574	0,2609	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,2609, maka hasil yang diperoleh adalah pernyataan kompetensi valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Instrumen 1	0,536	0,2609	Valid
2	Instrumen 2	0,556	0,2609	Valid
3	Instrumen 3	0,430	0,2609	Valid
4	Instrumen 4	0,477	0,2609	Valid
5	Instrumen 5	0,506	0,2609	Valid
6	Instrumen 6	0,508	0,2609	Valid
7	Instrumen 7	0,535	0,2609	Valid
8	Instrumen 8	0,562	0,2609	Valid
9	Instrumen 9	0,554	0,2609	Valid
10	Instrumen 10	0,441	0,2609	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,2609, maka hasil yang diperoleh adalah pernyataan kompetensi valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel

**b. Hasil Uji Reliabilitas****Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y**

No	Variabel	Nilai <i>CronbachAlpha</i>	Batasan	Kesimpulan
1	Kompetensi (X1)	0,717	0,600	Reliabel
2	Etos Kerja (X2)	0,707	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,684	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

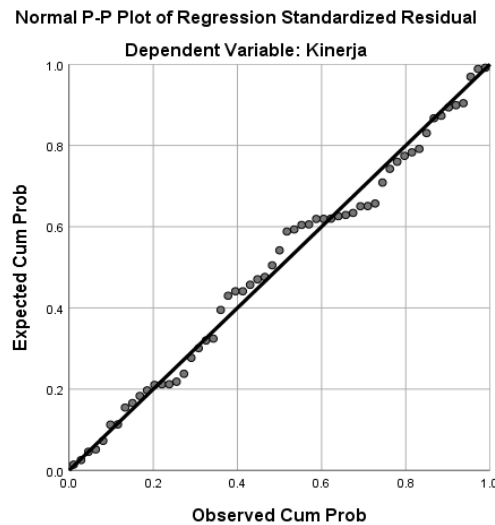
Berdasarkan pada hasil data pada tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa semua variabel kompensasi, etos kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai CronbachAlpha $\geq$ dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas****Tabel 4.11****Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21695237
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.059
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 diatas, dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari tingkat signifikansi umum 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal



Berdasarkan hasil gambar 4.2 diatas dapat dilihat pada grafik normal probability plot bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada gambar tersebut berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.538	4.653		5.703	.000		
Kompetensi	-.326	.147	-.320	-2.222	.030	.783	1.277
Etos Kerja	.358	.144	.357	2.480	.016	.783	1.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

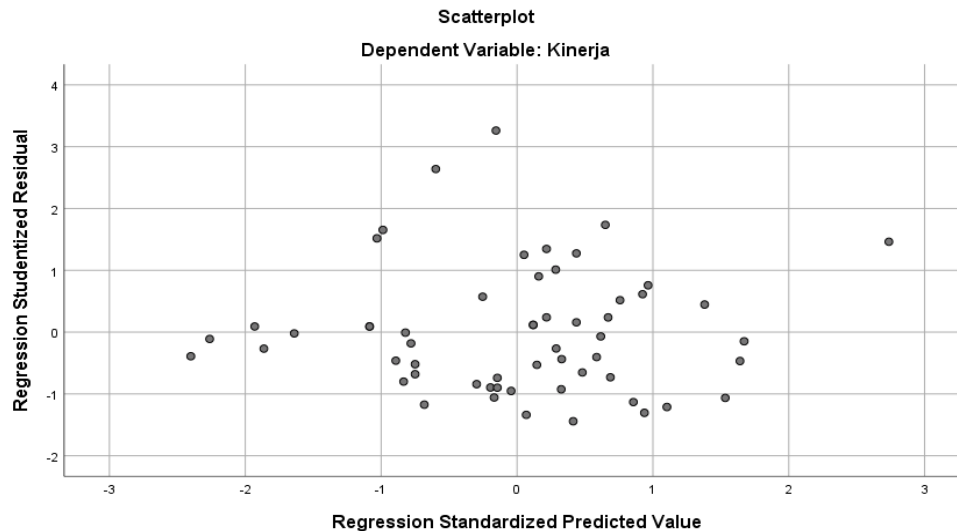
Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1.277 < 0.10$ dan nilai Tolerance sebesar $0.783 > 0.10$ disemua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai toleransi tersebut diatas 0,10 serta nilai VIF diawah 10, maka model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas



c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa dalam model regresi ini uji heteroskedastisitas dapat terpenuhi yang artinya tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas. Pola sebaran titik-titik pada scatterplot menyebar dengan acak baik diatas sumbu 0 maupun dibawah sumbu 0

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.351 ^a	.123	.091	6.379	2.110
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.110, artinya nilai yang didapat ada di antara 1.6452-2.3548, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi



4. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26.538	4.653		5.703
	Kompetensi	-.326	.147	-.320	-2.222
	Etos Kerja	.358	.144	.357	2.480
					Sig.
					.000
					.030
					.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Pada tabel 4.17 diperoleh nilai konstan dan koefisien regresi untuk pengaruh Kompetensi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) telah ditemukan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 26,538 + (-326)X_1 + 0.358X_2$$

Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 26,538 menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) sama dengan 0, maka variabel Kinerja (Y) sebesar 26,538.
- Koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar (-326) yang artinya setiap penambahan 1(satu) poin variabel Kompetensi (X_1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien regresi Etos Kerja (X_2) sebesar 0,358 yang artinya setiap penambahan 1(satu) poin variabel Etos Kerja (X_2), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.21
Uji Koefisien Korelasi X_1 , X_2 Secara Simultan Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.946	1.76422

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,974 dimana nilai tersebut berada di interval 0,800-1,000 yang artinya variabel kompetensi dan variabel etos kerja mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat” terhadap kinerja karyawan



6. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.946	1.76422

a. Predictors: (Constant), etos_kerja, kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,948 yang termasuk dalam kategori “sangat kuat”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan variabel etos kerja memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 94,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100-94,8\%)=5,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

7. Uji hipotesis

Tabel 4.25

Hasil Uji T Secara Parsial Antara Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.719	1.785		11.605	.000
	Kompetensi	.201	.050	.479	4.050	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.25 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.050 > 2.004$. selain itu diketahui nilai sig. $0,000 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor

Tabel 4.26

Hasil Uji T Secara Parsial Antara Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.217	.768		31.537	.000
	etos_kerja	.093	.012	.736	8.073	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025



Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.073 > 2.004$. selain itu diketahui nilai sig. $0,000 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor

Tabel 4.27

Hasil Uji F Simultan Antara Kompetensi (X1) Dan Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3067.499	2	1533.750	492.776	.000 ^b
	Residual	168.073	54	3.112		
	Total	3235.573	56			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), etos_kerja, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $492,776 > 3,17$. selain itu diketahui nilai sig. $0,000 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis tentang Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Etos Kerja Studi Empirik Pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor. Berdasarkan data yang telah terkumpul dan telah dilakukan pengujian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar $Y = 31,855 + (-156)X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 0,230 yang termasuk dalam kategori “rendah”, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki tingkat pengaruh yang rendah secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 23% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 23\%) = 77\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2.004. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
2. Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar $Y = 20,809 + 0,208X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,542 yang termasuk dalam kategori “sedang”, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki tingkat 54,2%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 54,2\%) = 45,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2.004. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor.



3. Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar $Y = 26,538 + (-326)X_1 + 0.358X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,974 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,948 yang termasuk dalam kategori “sangat kuat”, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan etos kerja memiliki tingkat 94,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100-94,8\%)=5,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai $f_{hitung} 492,776 < f_{tabel} 3,17$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743.
- Ading Sunarto, S. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 2(3), 713-725.
- Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237-1247.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFB.
- Angin, S. A. P., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3, 328–341.
- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER BAROKAH DI LARANGAN TANGERANG. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 27–36. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>
- ardana, i. k. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Butarbutar, M., Efendi, Sudung, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124.
- Cendana Mitra Dori. (2021). *DETERMINASI PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA: ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)* Dori Mitra Candana. *Determinasi Prestasi*



- Kerja Dan Kepuasan Kerja:Etos Kerjadan Disiplin Kerja(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia), 2(4), 2686–5246. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 10–19. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.94>
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Dr. Agus Wibowo, M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan prima Agus Teknik.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo S.E., M. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Dr. H. Firdaus, S. M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: WIDINA MEDIA UTAMA.
- Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Indomedia Pustaka.
- Dr. M. Yusuf, S. M. (2023). *teori manajemen*. Koto baru: YAYASAN PENDIDIKAN CENDEKIA MUSLIM.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Happy Y. Mogot Christoffel Kojo Victor P K Lengkong. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA, VOLUME 7 N(1)*, 881–890.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helia, S., Fisika, A., Arifin, S., & Septiadi, S. (2022). the Effect Competence , Communication , Work Ethic and Work Motivation Towards Employee Performance Public Relations and Protocol Section Sungai Penuh City Regional Secretariat. 11(03), 1428–1439.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Istianjo. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kinerja, T., Sandi, B., & Grup, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Komando Pasukan Khusus Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 13(1), 68–79. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v13i1.1150>
- Mangkumanegara, P. A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- marnis, p. (2008). *manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja karyawan berbasis disiplin dan motivasi pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12.



- Politics, L., Bongaya, S., No, M., & Author, M. C. (2023). 811-Article Text-3875-1-10-20230508. 5(1), 98–104.
- Prof. DR. H. Wirman Syafri, M. D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN PRESS.
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puri Pangan Sejati. *Jurnal Emas*, 3(5), 77–88. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4119>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- S., Febriansyah, F., Niswaty, R., & Rahman, N. (2024). The Effect of Work Ethics and Competence on Employee Performance at the Turatea District Office, Jeneponto Regency. *KnE Social Sciences*, 2024, 300–314. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i2.14858>
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stoner. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402-410.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Abidin, A. Z. (2025). EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD AT PT JALUR NUGRAHA EKA KURIR (JNE EXPRESS) MAIN BRANCH, BOGOR CITY. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 4(1), 86-103.
- Sunarto, A., Loloan, R. R., & Tanjung, A. W. Employee Performance Based on Leadership and Work Motivation At PT. Astra Credit Companies TB Simatupang. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.



- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Halimah, I. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non-Civil Servants In The Hygiene Section At The State Civil Apparatus Personnel Development Center In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(2), 490-509.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Indomedia Pustaka