

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA

**NPM** : 20520106  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA, ETOS KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT PELABUHAN  
INDONESIA (PELINDO) REGIONAL 1  
(PERSERO)

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP  
Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-  
syarat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh **Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)**  
Program Studi **Manajemen**

**Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)**

Program Studi **Manajemen**

Pembimbing Utama

**Dr. Hilda Muli Liana, SE., M.M.**



**Dr. E. Harsanangan Sihagga, SE., M.M.**

Pembimbing Pendamping

**Randy S. Pambaca, SE., M.M.**

Ketua Program Studi

**Randy S. Pambaca, SE., M.M.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan karena sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Dalam struktur operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya menjadi salah satu aset kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi esensial bagi keberhasilan perusahaan sebab keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja tidak cukup. Faktor manusia menjadi elemen krusial karena manusia memiliki perilaku, emosi, intelektualitas, dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang optimal menjadi hal yang sangat diperlukan bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:21) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan berharap kedepannya akan mengalami perkembangan yang pesat dalam bidang kegiatan perusahaannya dan ingin mencapai efisiensi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya.

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor logistik dan transportasi, khususnya dalam pengelolaan pelabuhan. Perusahaan ini memiliki berbagai cabang dan unit kerja di wilayah tertentu, dan tugas utamanya adalah mengelola dan mengembangkan pelabuhan di wilayah Regional 1. Pengembangan sumber daya manusia seperti pemberian pelatihan dan pendidikan, mutasi dan rotasi serta pemberian acara *employee gathering* sangat penting dalam perusahaan karena merupakan aspek-aspek untuk memastikan bahwa para pegawai memiliki

keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Sedarmayanti (2017:4) menyatakan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja pegawai, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para pegawai disuatu perusahaan. Fadili, ddk (2018) menyatakan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja yang baik. Dengan cara yang sudah dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik. Adapun bentuk-bentuk program pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Program Pelatihan Sumber Daya ManusiaPT**  
**Pelabuhan Indonesia (Pelindo)**

**Regional 1 (Persero)**  
**Tahun 2023**

No	Pelatihan
1.	Workshop Pengelolaan Proses Bisnis Level 3 dan 4 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dan Training penggunaan aplikasi Integrated Management System (IMS)
2.	Peserta Pelatihan Perhitungan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN)
3.	Pelatihan Awareness & Sertifikasi Auditor Internal SMT ISO 37001 & ISO 9001 Kantor Pusat & Regional 1 s/d 4 Tahun 2023
4.	Pelaksanaan dan Monitoring Tindak Lanjut Pembekalan Change Agent
5.	Pelatihan Implementasi Sistem Pelayanan Kapal Terpadu (Phinnisi) Batch 7
6.	Peretujuan Pelaksanaan Kegiatan Training Specific Planning and Control Container Terminal Operation Pelabuhan Tanjung Pinang
7.	Pelatihan Feasibility Study di Lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) 2023

Pelatihan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Namun berdasarkan hasil observasi awal yang saya lakukan di PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) bahwa rata-rata pegawai memiliki motivasi kerja yang sangat baik di tempat kerja,

akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang memiliki motivasi yang kurang dalam menjalankan pekerjaan, adanya beberapa pegawai yang belum proaktif didalam perusahaan sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, adanya pegawai yang kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaan baru sehingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai dikarenakan pelatihan yang berikan belum mampu meningkatkan kualitas pegawai. Program pengembangan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kebutuhan para pegawai maka dapat mengurangi kinerja dari pegawai tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja adalah salah suatu hal yang sangat penting dalam bekerja karena kesuksesan sebuah perusahaan tergantung dengan etos kerja seorang pegawai (Azizah et al.,2016). Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik selalu tiba tepat waktu karena mereka menghargai waktu sendiri dan waktu orang lain, sehingga menghindari keterlambatan dalam memenuhi jadwal kerja. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk menjaga fokus dalam bekerja. Kesadaran mematuhi aturan-aturan yang pada suatu hal memahami akan pentingnya perintah dan larangan yang berlaku dan mengerti konsekuensinya jika tidak dipatuhi.

Etos kerja memuat suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan norma dan kebijakan yang berlaku. Pegawai yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Observasi Disiplin Kerja PT**  
**Pelabuhan Indonesia (Pelindo)**

<b>Regional 1 (Persero)</b>						
No	Pernyataan	Hasil Persentase				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Tepat waktu hadir sesuai dengan jam kantor	35	70%	15	30%	50
2.	Tepat waktu masuk ruangan setelah jam istirahat	20	40%	30	60%	50
3.	Tepat waktu pulang sesuai dengan jam kantor	40	80%	10	20%	50

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) 2024

Dalam observasi ini, peneliti menggunakan bentuk observasi atau pengamatan secara langsung dengan memantau kehadiran pegawai pada jam masuk kantor, jam istirahat, dan jam pulang kantor yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi langsung, menunjukkan bahwa ketidakefektifan dan kurang maksimalnya penerapan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, ditunjukkan dengan persentase 30% pegawai yang masih datang terlambat. Kemudian hasil observasi menunjukkan bahwa 60% pegawai tidak tepat waktu memasuki ruangan kerja setelah jam istirahat. Disusul dengan persentase 20% pegawai yang tidak tepat waktu pulang sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan.

Selain pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah semangat kerja. Menurut Hasibuan (2013:145) semangat kerja adalah keinginan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja adalah faktor motivasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, inovasi, dan kualitas pekerjaan.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Akan tetapi, hasil dari observasi yang dilakukan di Pelindo Regional 1 menunjukkan bahwa, sebagian pegawai mengalami penurunan semangat bekerja yang disebabkan karena menghadapi beban kerja yang berlebihan serta tekanan untuk mencapai target dan kurangnya komunikasi antar sesama pegawai. Oleh sebab itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Rerung (2019:95) kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun bentuk-bentuk Penilaian *Key Performance Indicator* Pelindo Regional 1 (Persero) adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian *Key Performance Indicator*PT**  
**Pelabuhan Indonesia (Pelindo)**  
**Regional 1 (Persero)**

<b>No</b>	<b>Indikator Yang Dinilai</b>	<b>Bobot</b>
1.	Komunikasi	13
2.	Kerja Tim	13
3.	Kualitas Kerja	13
4.	Kehadiran	13
5.	Tanggung Jawab	13
6.	Pemecahan Masalah	13
7.	Pengambilan Keputusan	13
8.	Kepatuhan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	13
9.	Inisiatif dan Kreativitas	13
	Jumlah	120

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) 2024

**Tabel 1.4**  
**Key Performance Indicator Individual**  
**PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo)**  
**Regional 1 (Persero)**

No	<i>Key Performance Indicator (KPI) Individual</i>	Jumlah Pegawai Tahun 2023	Bobot
1.	A (Istimewa)	40	> 110 - 120
2.	B (Sangat Baik)	60	> 105- 110
3.	C (Baik)	55	90 – 105
4.	D (Cukup)	76	80 – < 90
5.	E (Kurang)	35	≤ 80
	Jumlah	266	

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) 2024

Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan komunikasi, kerjasama tim, kualitas kerja, kehadiran, tanggung jawab, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta inisiatif dan kreativitas belum mencapai hasil yang maksimal. Terlihat lebih banyak pegawai yang berada pada kategori D (cukup). Pegawai dengan kategori A (istimewa) hanya 40 orang, dengan kategori B (sangat baik) 60 orang, dengan kategori C (baik) 55 orang, dengan kategori D (cukup) 76 orang, dan dengan kategori E (kurang) 35 orang. Hal ini tentu berdampak pada tingkat keluaran (output) yang dihasilkan oleh para pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andi Masse Dadang (2020) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia serta etos kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhalijah (2019) menemukan hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pada PT Pertamina (Persero) Medan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2022) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) Cabang Sungai Pakning.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan SDM, Etos kerja, Semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai didalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM, Etos kerja, Semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero)

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami bagaimana pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, dan semangat kerja berdampak pada produktivitas pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik, perusahaan dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini dapat menambah kontribusi terhadap literatur akademik dengan menyediakan bukti empiris tentang hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian akan memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan sebagai referensi terkait pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja serta dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, dan ilmu bagi peneliti selanjutnya dan dapat mengembangkan penelitian ini.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dimana akan memberikan kesempatan untuk peneliti dalam memahami dampak positif dari program pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Pelindo. Selain itu, dapat memberikan wawasan kepada peneliti tentang cara pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pelindo.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting karena melalui kinerja tersebut seorang pegawai akan mengetahui sejauh mana kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk dijadikan acuan dalam bekerja.

Rivai (2015:12) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2013:2) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Keith Davis (2017:63) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai dan mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta kinerja juga sangat penting untuk mengukur, menilai dan memahami sejauh mana seorang pegawai mencapai tujuan dan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mitchel (2017:158) indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis.

2. Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

3. Inisiatif

Pegawai memiliki kesadaran terhadap sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

4. Kemampuan

Diantara beberapa faktor lainnya, kemampuan pegawai dapat diterapi melalui pendidikan dan pelatihan yang kemudian dapat dikembangkan.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

### **2.1.3 Pengembangan sumber daya manusia**

Efektivitas suatu perusahaan pada hakikatnya tergantung pada program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya. Dalam suatu perusahaan yang tujuannya mencari keuntungan, tujuan tersebut dapat tercapai apabila pegawainya dilatih secara sempurna.

Menurut Krismiyati (2017:87) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2016:69) menyatakan pengembangan sumber daya

manusia adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Isnari Budiarti (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi harus mampu memahami hal bahwa setiap individu memiliki keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi yang menguntungkan. Ini berarti pegawai yang efektif dalam suatu organisasi dibutuhkan aspek manusia yang mendasar dalam pengembangan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia diakui sebagai elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Nugraha (2016:79) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi. Menurut Rumawas (2018:90) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari pegawai sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan, bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan setiap pegawai. Ini termasuk pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja setiap pegawai guna untuk menghadapi pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### **2.1.4 Jenis Pengembangan sumber daya manusia**

Hasibuan (2016:72) mengelompokkan jenis pengembangan sumber daya manusia atas pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal yaitu sebagai berikut.

- a. Pengembangan secara formal yaitu pegawai ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena

tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai.

- b. Pengembangan secara informal yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja pegawai semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

### **2.1.5 Indikator Pengembangan sumber daya manusia**

Menurut Panjaitan (2017:48) yang menjadi indikator dalam mengukur metode pengembangan sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut.

1. Pendidikan
 

Partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.
2. Kegiatan Non Diklat
 

Pegawai belajar dari media cetak, seminar dan studi banding untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.
3. Promosi
 

Kenaikan jabatan dan gaji untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.
4. Motivasi
 

Pemberian bonus atau pemeberian sanksi untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.

### **2.1.6 Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos

mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Darodjat (2015:77) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut Sinamo (2016:282), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Desmon Ginting (2016:7), menyatakan etos kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Arsad (2021:50) menyatakan etos kerja adalah sekumpulan perilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang integral. Menurutnya jika seorang, organisasi, atau komunitas berpegang pada pandangan dunia kerja, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang jelas.

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja dari pegawai dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana pegawai menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus dipatuhi. Setiap proses untuk perusahaan berkembang pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada di perusahaan, bagaimana manajer melihat etos kerja pegawai guna untuk mengatasi masalah-masalah yang untuk membantu perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan hasil yang efektif dan efisien (Timbuleng, 2015:125).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep yang mengacu pada sikap, nilai, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan produktivitas. Etos kerja juga

mencerminkan komitmen seorang pegawai dalam bekerja, dedikasinya dalam mencapai tujuan dan sikap terhadap tugas yang diemban.

### **2.1.7 Indikator Etos Kerja**

Menurut Abdul Rachman Saleh (2018:150) indikator dari etos kerja sebagai berikut:

1. Penuh tanggung jawab  
Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
2. Semangat kerja  
Kemampuan untuk bekerja sama dengan giat dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
3. Berdisiplin  
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.
4. Rajin  
Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2.1.8 Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Dengan kata lain, semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan (Murkiros, 2015:120).

Nitisemito (2014:4) menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Anoraga (2013:2) bahwa apabila terjadi semangat kerja diantara pegawai, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Sehingga dikatakan jika semangat kerja pegawai tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih cepat dan lebih baik dan tujuan organisasi dapat terwujud.

Adapun menurut Munandar (2014:51) semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal. Sedangkan Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Berdasarkan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa, semangat kerja merupakan suatu motivasi atau semangat yang mampu mendorong seorang pegawai untuk dapat bekerja dengan tekun dan giat. Artinya semangat kerja penting karena dengan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan pencapaian tujuan.

### **2.1.9 Indikator Semangat Kerja**

Menurut Anggitasari dan Badar (2021:134) indikator dari semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kegairahan Seseorang  
Kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan membentuk bila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi  
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.
3. Kualitas Untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran didalam pekerjaannya.

#### 4. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar pegawai. Dengan adanya semangat kerja maka para pegawai akan saling bekerja sama.

## 2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andi Masse Dadang (2020)	Pengaruh Pengembangan sumberdaya manusia, etos kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor	Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia serta etos kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Siti Nurhalijah (2019)	Pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada PT Pertamina (Persero) Medan	Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3.	Ego Permana (2018)	Pengaruh kemampuan kerja, pengembangan SDM dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Palembang	Dengan hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan kerja, pengembangan SDM dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1

4.	Fitriyani (2022)	Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) Cabang Sungai Pakning	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Sofiani (2019)	Pengaruh Etos kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tegal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai.

## 2.3 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah didefinisikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis atau hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara otomatis perlu dijelaskan antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### 2.3.1.1 Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses penting didalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan potensi setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:4), dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif.

Dalam penelitian yang dilakukan Andi Masse Dadang (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM, Etos kerja, dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai” menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.1.2 Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai**

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan dan norma yang menjadi pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mencakup sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap tugas pekerjaan, integritas, dedikasi, disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas pekerjaan. Etos kerja menggambarkan bagaimana seorang pegawai memandang pekerjaan dan seberapa bersedia mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Desmon Ginting (2016:7), menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Siti Nurhalijah (2019) yang berjudul “Pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai” menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.1.3 Pengaruh Semangat Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai**

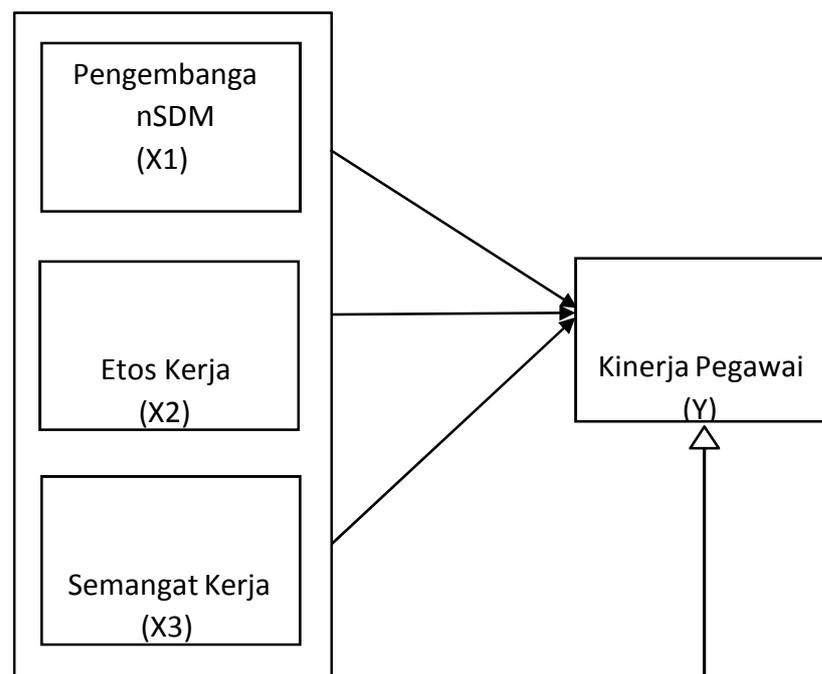
Semangat kerja mengacu pada tingkat antusias, motivasi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilakukannya. Semangat kerja merupakan faktor penting dalam produktivitas dan kepuasan kerja serta dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi seorang pegawai di lingkungan kerja. Menurut Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Penelitian yang dilakukan Fitriyani (2022) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai ” menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2.3.1.4 Pengaruh Pengembangan SDM (X1), Etos kerja (X2), Semangat Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengembangan SDM mencakup upaya peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sedangkan Etos Kerja mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma kerja yang diterapkan dalam organisasi. Semangat Kerja menunjukkan tingkat motivasi dan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia (X1), Etos kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama.



**Gambar 2.1**

Kerangka Penelitian

### 2.3.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terlebih dahulu diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero).
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero).
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero).
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero).

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Dimana untuk variabel independen adalah Pengembangan SDM, Etos kerja dan Semangat kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), yang berlokasi di Jalan Lingkar Pelabuhan No. 1, Bagan Deli, Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) dan waktu dilakukannya penelitian ini pada bulan Desember 2023 sampai selesai.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:126). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang berjumlah 266 orang pegawai tetap.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (10%)

$$n = \frac{266}{1 + 266(0,01)^2}$$

$$n = 72,6$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dibulatkan menjadi 73 orang pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *Proportional Stratified Random Sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, didapatkan jumlah sampel 73 orang karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang menjadi sampel atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2018 : 82).

**Tabel 3.1**  
**Data Jumlah Pegawai Pada Setiap Divisi**  
**PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo)**  
**Regional 1 (Persero)**

No	Divisi	Jumlah	Sampel
1.	Divisi Komersial	45 Orang	12 Sampel
2.	Divisi Operasional	45 Orang	12 Sampel
3.	Divisi Teknik	36 Orang	10 Sampel
4.	Divisi Pelayanan SDM dan Umum	55 Orang	16 Sampel
5.	Divisi Anggaran, Akuntansi dan Pelaporan	45 Orang	12 Sampel
6.	Divisi Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan	40 Orang	11 Sampel
	Jumlah	266	73 Sampel

Adapun penentuan pengambilan sampel pada setiap divisi yaitu:

$$\begin{array}{l}
 1. \text{ Divisi Komersil} \quad : \frac{45 \times 73}{266} = 12 \\
 2. \text{ Divisi Operasional} \quad : \frac{45 \times 73}{266} = 12 \\
 3. \text{ Divisi Teknik} \quad : \frac{36 \times 73}{266} = 10 \\
 4. \text{ Divisi Pelayanan SDM dan Umum} \quad : \frac{55 \times 73}{266} = 16 \\
 1. \text{ Divisi Anggaran, Akuntansi dan Pelaporan} \quad : \frac{45 \times 73}{266} = 12 \\
 6. \text{ Divisi Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan} \quad : \frac{40 \times 73}{266} = 11
 \end{array}$$

### 3.4 Jenis Data Penelitian

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan atau lokasi penelitian (Sugiyono, 2018:194). Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang disebarikan melalui kuesioner kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber berupa literatur, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, untuk melengkapi data primer dan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2018:194).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:294) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

### **1. Observasi (Pengamatan)**

Observasi adalah proses mendapat data secara langsung dengan atau tanpa alat untuk mengamati, mencatat, dan memperhatikan sesuatu dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai objek atau fenomena tertentu (Sugiyono, 2018:203). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik penelitian pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung terhadap Regional *Division Head* Pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### **3. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner atau angket adalah instrumen yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas (Sugiyono, 2018:199). Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

## **3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.6.1 Definisi Operasioanl Variabel**

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi: pengembangan sumber daya manusia (X1), etos kerja (X2), dan semangat kerja (X3). Sedangkan variabel dependen (terikat) meliputi: kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan maka variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
1	<b>Pengembangan sumber daya manusia (X1)</b> Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).	a) Pendidikan b) Kegiatan Non Diklat c) Promosi d) Motivasi	Skala <i>likert</i>
2	<b>Etos kerja (X2)</b> Etos kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dan tugas yang diberikan.	a) Penuh tanggung jawab b) Semangat kerja c) Berdisiplin d) Rajin	Skala <i>likert</i>
3	<b>Semangat Kerja (X3)</b> Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik.	a) Kegairahan seseorang b) Kekuatan untuk melawan frustrasi c) Kualitas untuk bertahan d) Semangat kelompok	Skala <i>likert</i>
4	<b>Kinerja pegawai (Y)</b> Kinerja pegawai merupakan suatu pendekatan interdisiplin untuk mengidentifikasi tujuan kinerja dengan menggunakan sumber daya secara efektif	a) Kualitas kerja b) Ketepatan waktu c) Inisiatif d) Kemampuan e) komunikasi	Skala <i>likert</i>

### 3.6.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah suatu susunan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan nilai interval pada suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif atau numerik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang diteliti. Skala digunakan untuk mengukur sikap menyatakan setuju atau ketidaksetujuan (Sugiyono, 2018:146). Untuk mendapatkan data kuantitatif maka dalam skala pengukuran menggunakan nominal 1 sampai 5. Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan kategori jawaban :

**Tabel 3.3**  
**Skor Jawaban Kuesioner**

No	Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila dapat mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validasi memeriksa apakah uraian kuesioner mengungkapkan dimensi-dimensi yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasikan peringkat item pernyataan dengan peringkat konstruk variabel secara keseluruhan (Ghozali, 2017:52). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dari nilai signifikan  $> 0,05$ .

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistik, *cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta *cronbach alpha*  $> 0,6$  maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Ghozali, 2017:46).

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data di sepanjang garis diagonal. (Ghozali, 2017:123). Dan uji *kolmogorov-smirnov* dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan  $>5\%$  (0,05).

#### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai. Dalam kasus ini, homoskedastisitas dikenal sebagai varian variabel dalam model regresi nilai yang sama (Ghozali, 2017:137).

Faktor-faktor berikut menentukan heteroskedastisitas :

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol, heteroskedastisitas tidak ada.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation* faktor (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1

## 3.9 Teknik Analisis Data

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:20), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien Regresi Pengembangan SDM

$\beta_2$  : Koefisien Regresi Etos kerja

$\beta_3$  : Koefisien Regresi Semangat kerja

X<sub>1</sub> : Pengembangan SDM

X<sub>2</sub> : Etos kerja

X<sub>3</sub> : Semangat kerja

e : *error*

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a) Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>)

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$ , maka Pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

H<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$ , maka ada pengaruh signifikan Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

b) Etos kerja (X<sub>2</sub>)

H<sub>0</sub> :  $\beta_2 = 0$ , maka Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

H<sub>2</sub> :  $\beta_2 \neq 0$ , maka ada pengaruh signifikan Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

c) Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)

H<sub>0</sub> :  $\beta_3 = 0$ , maka Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

$H_3 : \beta_3 \neq 0$ , maka ada pengaruh signifikan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya Pengembangan SDM (X1), Etos kerja (X2) dan Semangat kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
2.  $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya Pengembangan SDM (X1), Etos kerja (X2) dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$  maka:

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Pengembangan SDM, Etos kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$  maka:

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Pengembangan SDM, Etos kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3.11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Pengembangan SDM, Etos kerja dan Semangat kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Jika  $R^2$  semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan menggun