

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)  
TERMINAL PETIKEMAS BITUNG**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Sains Terapan (SST) Pada Program Study  
Manajemen Bisnis*

Oleh

**MARCELA VICENSIA PATRIA MAILOOR  
NIM. 11 053 056**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
2015**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)  
TERMINAL PETIKEMAS BITUNG**

**TUGAS AKHIR**

Oleh

**MARCELA VICENSIA PATRIA MAILOOR  
NIM. 11 053 056**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
2015**

Marcela V.P. Mailoor : 11 053 056. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Dengan Bapak , Laurens Ponggohong, SE. MSi sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Martine M.Y. Lapod, SE, MSi sebagai dosen pembimbing II.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana variabel independen yaitu Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 pegawai organik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh pihak pegawai. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Sederhana, uji hipotesis melalui uji t, serta analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan regresi :  $Y = 3,794 + 0,594X$ . Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pengujian hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai  $\alpha = 0,05$  jika  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima apabila  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai dimana  $p = 0,000$ . Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,546$  menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung 54,60% dipengaruhi oleh Etos Kerja, sedangkan sisanya 45,40% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

*Marcela V.P. Mailoor : 11 053 056. The Effect of Work Ethics towards Employee Performance in PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. By Mr. Laurens Ponggohong, SE, Msi as a supervisor I and Mrs. Martine M.Y. Lapod, SE, MSi as a supervisor II.*

#### **ABSTRACT**

*The objective of this research is to determine the effect of Work Ethics towards Employee performance, where the independent variable is Work Ethics (X) and Employee Performance (Y) as its dependent variable. In this research, the population are 40 organic employees. The data were collected through questionnaires which were answered by the employees. Then the data collected were analyzed using validity test, reliability test, simple regression analysis, hypothesis testing via t-test, and determination coefficient analysis (R<sup>2</sup>). Based on the results of this research, the regression equation is  $Y = 3.794 + 0.594X$ . Based on statistical data analysis, the indicators in this research are valid and reliable. Hypothesis testing is based on the probability value of alpha = 0.05 if  $p < 0.05$  then the hypothesis is accepted, if  $p > 0.05$  then the hypothesis is rejected, the hypothesis testing showed that the Work Ethics variable found to significantly affect the dependent variable Employee Performance wherein  $p = 0.000$ . The determination coefficient value  $r^2=0.546$  showed that variations of Employee Performance in PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung is 54.60% influenced by the Work Ethics, while the remaining 45.40% is influenced by other factors.*

*Keywords: Work Ethics, Employee Performance*

## MOTTO

Kepuasan bukan mendapatkan apa yang kita **INGINKAN** namun merasa puas dengan apa yang kita **MILIKI**. (Filipi 4 : 11)

*Kupersembahkan kepada:*

Tuhan Yesus Kristus

Mami & Papi

Adik-Adik

## LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Marcela V. P. Mailoor

NIM : 11053056

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung”.

Manado, 21 Agustus 2015

Disetujui,

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

**Laurens Ponggohong, SE, MSi**

NIP :19610208 1988111 001

**Martine M.Y. Lapod, SE, MSi**

NIP : 19650323 1990112 001

Ketua Panitia,

**Dr.Ir. EfendyRasjid, MSi, MM**

NIP. 19670516 199403 003

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Marcela V. P. Mailoor ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 21 Agustus 2015

Ketua/ Penguji 1

**Dr. Daisy I. E. Sundah, SE, MEdM**  
NIP. 19630109 198903 2 001

Penguji 2,

Penguji 3,

**Juliet P.T. Makinggung, SE, MSi**  
NIP. 19730722 20021 2 001

**Laurens Ponggohong, SE, MSi**  
NIP :19610208 198811 1 001

Mengetahui,

Ketua jurusan Administrasi Bisnis

**Willem Gilbert Pomantow, SE, MSi**  
NIP. 19651119 199003 1 003

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	:	Marcela Vicensia Patria Mailoor
NIM	:	11 053 056
Jurusan	:	Administrasi Bisnis
Program Studi	:	Manajemen Bisnis
Program	:	Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, 21 Agustus 2015  
Yang membuat pernyataan,

**Marcela V.P. Mailoor**  
NIM. 11 053 056



## **BIOGRAFI**

Nama : Marcela Vicensia Patria Mailoor  
NIM : 11 053 056  
Tempat,Tanggal Lahir : Lembean, 26 Maret 1993  
Agama : Katolik  
Alamat Tempat Tinggal : Paslaten, Jaga V. Kec. Kauditan  
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Katolik St. Martinus Lembean  
Tahun 2005  
Tamat SMP Katolik St. Maria Goretti  
Lembean  
Tahun 2008  
Tamat SMK Katolik St. Familia Tomohon  
Tahun 2011

Orang Tua

Nama Ayah : Johanis Mailoor  
Nama Ibu : Anna A.C. Rumagit  
Alamat Tempat Tinggal  
Orang Tua : Paslaten, Jaga V. Kec. Kauditan



## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, berkat, penyertaan dan bimbingan serta hikmat kebijaksanaan, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Adapun judul penelitian adalah **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak hal yang didapat, baik dalam suka maupun duka dan banyak kelemahan dan keterbatasan tanpa bantuan dari beberapa pihak. Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini ,penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis sangat berterima kasih kepada:

1. Bapak. Ir. Jemmy J. Rangan, MT, sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bapak. Willem G. Pomantow, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
3. Ibu. Juliet P.T. Makinggung, SE, MSi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
4. Bapak. Laurens Ponggohong, SE, MSi, selaku Pembantu Direktur III dan Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir

5. Ibu. Martine M.Y. Lapod, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis dan Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir
6. Bapak Ir. Efendy Rasjid, MSi sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir Tahun 2015.
7. Bapak Jemmry R. Winokan, SE, MSi sebagai Sekertaris Panitia penyusunan Tugas Akhir tahun 2015.
8. Seluruh Dosen & Staf Pegawai Administrasi Bisnis
9. Bapak Heru Bakti Fireno SE, selaku General Manager PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung
10. Bapak Muhamad Saimar SAP, selaku Manager SDM & Umum PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung
11. Bapak Sardi ST, selaku Manager Perencanaan & Operasi PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung
12. Bapak Ahmad Rahman SE. AK, selaku Manager Keuangan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung
13. Bapak Andi Murham ST, selaku Manager Teknik PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung  
Seluruh Staf pegawai Div.SDM & Umum, Perencanaan & Operasi, Keuangan, serta Div. Teknik PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Terima kasih untuk semua pelajaran yang penulis dapatkan dari kalian semua.

14. Tuhan Yesus Kristus, Keluarga, Orang tua Mami & Papi, adik-adik, yang selalu setia mendoakan penulis, selalu memberikan semangat dan nasihat-nasihat yang begitu sangat berguna dan mendorong semangat penulis.
15. Terima kasih buat semua sahabat-sahabat tercinta, teman-teman seperjuangan angkatan 2011 program studi Manajemen Bisnis, Keluarga besar HIMAJU Administrasi Bisnis. Terima kasih untuk kesetiaan dan semangat yang diberikan kepada penulis sampai saat ini

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika ada koreksi dan saran yang bersifat membangun guna untuk penyempurnaan Tugas Akhir ini.

Harapan penulis semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Tuhan Yesus Kristus akan melimpahkan segala berkat dan kasihNya di dalam segala rencana, tugas dan usaha kita dalam mengapai cita-cita di masa depan.

Manado, 21 Agustus 2015  
Penulis,

Marcela V.P. Mailoor

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BIOGRAFI.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan .....	6
1.4 Manfaat .....	7
<b>BAB II   KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....</b>	<b>9</b>
2.1 Konsep Etos Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Etos Kerja .....	9
2.1.2 Aspek-Aspek Etos Kerja.....	13
2.1.3 Indikator-Indikator Etos Kerja.....	19
2.2 Konsep Kinerja Pegawai.....	20
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	20
2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai .....	22
2.2.3 Standar Kinerja Pegawai .....	25
2.2.4 Penilaian Kinerja .....	27
2.3 Hubungan Antar Konsep.....	30
2.4 Tinjauan Pustaka .....	31
2.5 Alur Pikir.....	36
2.6 Hipotesis.....	37
<b>BAB III   METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Objek Penelitian .....	38
3.2 Jenis Penelitian .....	38
3.3 Metode Penelitian .....	38
3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5 Populasi .....	41
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
3.6.1 Uji Validitas .....	47

3.6.2	Uji Reliabilitas .....	48
3.6.3	Analisis Korelasi.....	49
3.6.4	Analisis Regresi Sederhana .....	51
3.6.5	Pengujian Hipotesis .....	52
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	53
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	53
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.3	Lokasi Perusahaan .....	56
4.1.4	Bidang Usaha.....	57
4.1.5	Sumberdaya perusahaan .....	57
4.1.6	Struktur Organisasi .....	59
4.2	Hasil Analisis .....	59
4.2.1	Karakteristik Responden .....	59
4.2.2	Pembahasan Deskriptif .....	61
4.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	78
4.2.4	Uji Validitas .....	81
4.2.5	Uji Reliabilitas .....	84
4.2.6	Hasil Analisa Regresi Korelasi .....	83
4.2.7	Analisis Output.....	87
4.2.8	Uji Hipotesis.....	88
4.3	Pembahasan.....	89
4.3.1	Etos Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung .....	89
4.3.2	Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung .....	91
4.3.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung .....	93
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
5.1	Kesimpulan.....	97
5.2	Saran .....	98

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja (X) .....	43
2.	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Pelanggan (X).....	45
3.	Keseluruhan Jumlah Pegawai TPB .....	58
4.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
5.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	60
6.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia .....	61
7.	Tanggapan responden atas pernyataan nomor satu yaitu selalu menggunakan pakaian rapi saat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.....	62
8.	Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.....	63
9.	Tanggapan responden atas Pernyataan nomor tiga yaitu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus dibatasi waktu kerja dikantor .....	64
10.	Tanggapan responden atas Pernyataan nomor empat yaitu apabila pekerjaan belum selesai dipergunakan waktu lembur .....	65
11.	Tanggapan responden atas Pernyataan nomor lima yaitu memiliki keinginan dan kepedulian dalam mengerjakan suatu pekerjaan.....	66
12.	Tanggapan responden atas pernyataan nomor enam yaitu memiliki suasana hati yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan .....	67
13.	Tanggapan responden atas pernyataan nomor tujuh yaitu Melakukan pekerjaan tanpa merasa terbebani .....	67
14.	Tanggapan responden atas pernyataan nomor delapan yaitu Selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang ada ...	68

15. Tanggapan responden atas pernyataan nomor Sembilan yaitu mendengarkan nasehat serta saran dari atasan .....	69
16. Tanggapan responden atas pernyataan nomor sepuluh yaitu Selalu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai .....	69
17. Tanggapan responden atas pernyataan nomor sebelas yaitu waktu senggang dimanfaatkan untuk bekerja .....	70
18. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua belas yaitu saat mengerjakan tugas tidak ada waktu untuk bermain .....	70
19. Tanggapan responden atas pernyataan nomor tiga belas yaitu keikutsertaan dalam setiap menyelesaikan permasalahan kerja.....	71
20. Tanggapan responden atas pernyataan nomor empat belas yaitu menyapa rekan kerja dengan sopan.....	71
21. Tanggapan responden atas pernyataan nomor lima belas yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar.....	72
22. Tanggapan responden atas pernyataan nomor enam belas yaitu Memahami terlebih dahulu tugas yang diberikan .....	73
23. Tanggapan responden atas pernyataan nomor tujuh belas yaitu Selalu memeriksa kembali tugas apabila telah selesai dikerjakan ....	73
24. Tanggapan responden atas pernyataan nomor delapan belas yaitu terstrukturnya tugas yang akan dikerjakan.....	74
25. Tanggapan responden atas pernyataan nomor Sembilan belas yaitu tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu .....	74
26. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh yaitu Mengerjakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki.....	75
27. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh satu yaitu menanyakan kepada pimpinan apabila ada pekerjaan lain .....	75
28. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh dua yaitu adanya rasa memiliki terhadap tempat kerja dan alat kantor ...	76
29. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh tiga yaitu tidak menceritakan masalah perusahaan kepada orang lain.....	77



30. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh empat yaitu apabila ada rekan kerja yang memiliki masalah selalu memberikan motivasi .....	78
31. Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh lima yaitu tau menempatkan diri dimana masalah pribadi tidak menjadi beban ditempat kerja .....	78
32. Deskriptif Variabel Penelitian Etos kerja dan Kinerja Pegawai .....	79
33. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X) .....	81
34. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	82
35. Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) .....	84
36. Model Summary Korelasi & Regresi Sederhana X & Y .....	86
37. Uji Hipotesis .....	88

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Teks	Halaman
1. Alur Pikir .....		36
2. Struktur Organisasi .....		59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian (1995) mengemukakan bahwa organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk suatu tujuan bersama dan terikat secara formal. Sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas.

Dengan demikian sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawai merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan

baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan Kinerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Dalam rumusan Sinamo (2008), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut Kusnanto (2007) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan atau keahlian, kemampuan, sikap mental, dan perilaku dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Anwar (2009) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung yang bergerak dibidang usaha pelayanan jasa bongkar muat petikemas. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung bertekad mewujudkan perusahaan berkelas dunia yang profesional. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung yakin dapat melakukan yang terbaik dengan memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif yang layak berstandar internasional bagi para pelanggan. Untuk memberikan pelayanan yang baik pada seluruh pelanggan, maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam mengelola sistem manajemen perusahaan.

Dengan adanya tekad perusahaan dalam mewujudkan perusahaan berkelas dunia yang profesional khususnya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas harus didasari dengan sikap yang baik terhadap pelanggan. Pelanggan bukan menjadi suatu hal yang mudah untuk pihak PT. Pelabuhan

Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masalah komplain pelanggan yang dipicu oleh buruknya kualitas pelayanan, bahkan tidak jarang para pelanggan yang datang dengan emosi menyampaikan komplain mereka, dari fenomena di atas tersebut akan timbul suatu hal yang berhubungan dengan masalah kepegawaian baik itu masalah disiplin, kinerja, kondisi lingkungan kerja serta etos kerja masing-masing pegawai.

Menurut hasil pengamatan peneliti dalam lingkungan internal terdapat beberapa masalah dari etos kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung berupa sikap kerja pegawai, dimana sikap pegawai yang kurang mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan baik dari cara berpakaian dan penggunaan waktu dimana dalam lingkungan perusahaan pegawai menggunakan sandal jepit, apabila pimpinan tidak berada ditempat kerja pegawai mempergunakan waktu dengan menonton film, pulang kerja sebelum jam kerja selesai dan pada saat jam istirahat yang diberikan waktu 1 jam dimanfaatkan berjam-jam, sudah menjadi kebiasaan para pegawai berkomunikasi diluar dari konteks pekerjaan seperti menggunakan bahasa atau berbicara kotor dan apabila ada waktu lowong mereka hanya menggunakan untuk urusan yang lain bukan urusan kerja padahal jika pegawai memanfaatkan waktu senggang dengan menyelesaikan pekerjaan dapat mengurangi beban kerja mereka.

Adapun Perasaan pegawai saat bekerja dimana pegawai bekerja atas kemauan sendiri, merasa terbebani akan pekerjaan yang merupakan

tanggungjawab dari mereka dan tidak adanya rasa memiliki akan fasilitas perusahaan dimana pegawai merusak alat-alat kantor seperti komputer dan printer. Dan dilihat dari kesediaan pegawai dalam bekerja dimana beberapa pegawai yang menganggap bahwa mereka adalah senior sehingga pekerjaan mereka dilimpahkan kepada pegawai baru dan apabila ada perintah dari pimpinan mereka tidak segera melaksanakan perintah tersebut hanya bermalas-malasan.

Menurut hasil pengamatan peneliti dalam lingkungan internal terdapat beberapa masalah kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung berupa Kuantitas kerja yaitu menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian serta banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, namun kuantitas kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih tidak sesuai dimana pekerjaan yang diberikan tidak selesai dengan target waktu penyelesaian. adapun kehandalan pegawai dalam bekerja yang berarti mampu melakukan pekerjaan namun, dalam internal perusahaan beberapa pegawai masih belum menguasai pekerjaan mereka dikarenakan penempatan kerja pegawai tidak sesuai dengan latar belakang mereka. Contohnya pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana teknik ditempatkan di divisi SDM & UMUM, pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana keuangan ditempatkan pada divisi perencanaan & pemasaran. Begitu pula aspek kualitas personal

yaitu pengetahuan, keterampilan dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam pencapaian kinerja yang mengarah pada kualitas personal. Namun dalam hal ini kualitas personal dari setiap pegawai yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih kurang dimana tidak adanya inisiatif dari pegawai misalnya bertanya kepada pimpinan apabila ada pekerjaan lain yang harus dikerjakan serta tidak ada kerjasama yang baik dimana mereka hanya bekerja demi kepentingan diri sendiri tanpa membantu rekan kerja yang lain.

Dari uraian tersebut diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dalam latar belakang masalah diatas maka, masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut diatas maka, yang menjadi tujuan penelitian adalah :



1. Untuk mengetahui Etos Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.
3. Untuk mengetahui apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai studi banding antara teori yang didapat dengan praktek yang ada dan sebagai penerapan Ilmu yang diperoleh semenjak di bangku kuliah.

2. Bagi Politeknik Negeri Manado

Dapat memanfaatkan penelitian ini sesuai dengan apa yang diperlukan terutama yang berhubungan dengan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai dalam kerja selanjutnya dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya etos kerja yang baik terhadap efektivitas kerja.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Etos Kerja**

Matindas (2007) menuliskan bahwa Kant merumuskan etika sebagai dasar logis dari setiap tindakan manusia yang terintegrasi dengan dengan upaya kodratnya di hadirat-Nya. Ya, etika adalah syarat sebenarnya dari hidup yang sebenar-benarnya (termasuk hidup yang ditujukan pada kehidupan bahagia abadi).

Etika tidak hanya berkaitan dengan tingkah laku yang baik atau kesusilaan, melainkan bermakna secara luas termasuk menyangkut etika kerja, sebagaimana kata itu (etika) juga memiliki akar sama yaitu dari etos. Hal ini dikemukakan Asy'ari (2007). Sedangkan Green (2005) mengatakan bahwa etika adalah sebuah konsep tentang kebenaran dan kesalahan tingkah laku. Konsep ini menerangkan kepada kita apakah perilaku kita bermoral atau tidak bermoral dan berkaitan dengan hubungan manusia yang mendasar, bagaimana kita berpikir dan berbuat terhadap orang lain dan bagaimana kita mengharapkan mereka berpikir dan bertingkah laku terhadap kita. Prinsip-prinsip etika merupakan panduan tingkah laku yang bermoral. Sebagai contoh: berbohong, mencuri, menipu. Dan mengganggu orang lain dikategorikan sebagai tindakan tidak beretika dan tidak bermoral.

Kaidah-kaidah dasar tersebut merupakan hal penting bagi menjaga kelangsungan hidup yang teratur di mana saja. Gagasan tentang benar atau salah bersumber dari mana saja. Keyakinan agama merupakan sumber utama panduan etika. Ide-ide etika hadir dalam semua masyarakat, organisasi dan perorangan, meskipun mereka mungkin mempunyai perbedaan besar satu sama lain.

Etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Gellerman (2008)

Asy'ari, (2007) mengatakan bahwa etos kerja yang ia kaitkan dengan kehidupan bangsa, adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin mereka, moral dan gaya estetis serta suasana-suasana hati mereka. Etos adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai yang berdimensi transenden. Nilai-nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian, yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya.

Ensiklopedi Nasional Indonesia dijelaskan bahwa etos kerja merupakan nilai yang melandasi norma-norma sosial tentang kerja. Etos berarti watak dasar suatu masyarakat sedangkan Gellerman (2008) bekerja merupakan perwujudan luarnya adalah struktur dan norma sosial. Dalam masyarakat yang memiliki penghargaan tinggi dalam kerja, orang yang menganggur biasanya mempunyai status sosial rendah atau dianggap remeh. Pada masyarakat ini, semangat dan produktifitas kerja warga masyarakat biasanya tinggi misalnya yang tampak pada masyarakat Jepang.

Gellerman, (2008) mengemukakan bahwa etos kerja itu meliputi tiga bagian, yaitu:

1. Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan, seperti: pendapat, rasa aman, kedudukan yang lebih tinggi dalam masyarakat.
2. Menyangkut kepada keputusan terhadap pekerjaan, seperti: minat terhadap pekerjaan, peluang untuk maju, prestise dalam perusahaan dan kesempatan untuk berprestasi.
3. Menyangkut kepada kepuasan pribadi dan rasa bangga terhadap profesi yang dijalannya.

Menurut Anoraga (2001) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan

pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana etos kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas, Kreitner (2005)

Dalam rumusan Sinamo (2008), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

### 2.1.2 Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2008) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2008) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.



8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yang harus diperhatikan dalam suatu sistem manajemen suatu organisasi yaitu :

**a. Agama**

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Weber. Menurut Weber (2002) pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan - namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian

bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah itu.

#### **b. Budaya**

Siagian (1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

Pernyataan ini juga didukung oleh Tan (2003) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja/etos kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun-temurun.

**c. Sosial Politik**

Tang (1992) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Bahwa etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian. Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

**d. Kondisi Lingkungan**

Tang (1992) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

**e. Pendidikan**

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

**f. Struktur Ekonomi**

Novliadi (2007) disimpulkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

**g. Motivasi Intrinsik Individu**

Anoraga (2001) mengatakan bahwa individu yang akan memiliki Etos etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Alex (2001) mengatakan bahwa indikasi turun/ rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Turun/ rendahnya produktivitas
2. Tingkat absensi yang naik/ rendah
3. *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi
4. Tingkat kerusuhan yang naik
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

### **2.1.3 Indikator–indikator Etos Kerja**

Untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: Alex (2001)

- a. Sikap karyawan
  1. Fleksibilitas saat bekerja
  2. Penyesuaian kerja

- b. Perasaan seorang karyawan
  - 1. Penguasaan Pekerjaan
  - 2. Senang bekerja
- c. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - 1. Kepatuhan bekerja
  - 2. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
- d. Keseriusan karyawan saat bekerja
  - 1. Kesungguhan dalam bekerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator pengukuran terhadap etos kerja dari Alex (2001).

## **2.2 Konsep Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari (2006) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika

diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Simamora (2008) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi (2008) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance”, yaitu:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak

melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

### **2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai**

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak (2011)

#### **a. Kompensasi individu**

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 golongan yaitu.

##### **1. Kemampuan dan keterampilan kerja**



2. Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
5. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
6. Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran

tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

### c. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Sedangkan menurut pandangan Mangkuenegara (2010) kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi sikap, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur desain pekerjaan. Anwar (2009) Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

### 2.2.3 Standar Kinerja Pegawai

Menurut Timpe (1999), menyatakan bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2009) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Randall & Jackson (1999) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Notoatmodjo (2003) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai

hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”).

Bernandin & Russell (2002) yang menyebutkan dimensi-dimensi kinerja mencakup :

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dihasilkan atau dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian.
3. Pengetahuan jabatan, yaitu luasnya pengetahuan yang digunakan dalam jabatan.
4. Kreativitas, yakni keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi.
5. Kerjasama, yakni kesediaan untuk bekerjasama dengan sesama anggota organisasi.
6. Kehandalan, yakni kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif; yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas personal, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tambahan dan integritas pribadi.

Dari uraian diatas maka, dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, namun peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Bernardin & Russel (2006) yang meliputi: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan jabatan, kreativitas, kerjasama, kehandalan, inisiatif, kualitas personal.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

#### **2.2.4 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan

kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya Dessler (2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan media komunikasi.

Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

### 2.3 Hubungan Antar Konsep

Novliadi (2007), Etos kerja merupakan suatu pandangan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia maka, etos kerjanya akan lebih tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Sinamo (2002) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Menurut Schular & Jackson (1999) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu: 1) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan). 2) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal). 3) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).



## 2.4 Tinjauan Pustaka

Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada aparat pemerintahan kecamatan Baregbeg kabupaten Ciamis oleh Hermansyah (2012). Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini membahas tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Kecamatan Baregbeg di Kabupaten Ciamis. Berdasarkan informasi diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai honorer pada bulan Juni 2012 sebanyak 21 orang. Berdasarkan teknik tersebut maka untuk keperluan analisis data besaran sampel yang diambil adalah 21 orang pegawai kecamatan Baregbeg kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Baregbeg kabupaten Ciamis. Dengan kata lain semakin baik etos kerja dan disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai kecamatan Baregbeg maka akan semakin meningkat kinerja pegawai kecamatan Baregbeg. (2) Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, maka kepala kecamatan perlu memberikan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan etos kerja kepada setiap pegawai di kecamatan melalui peningkatan pendidikan, keahlian

dan keterampilan, seminar, diklat dan lainnya. (3) Untuk mengoptimalkan disiplin pegawai kecamatan diperlukan kepemimpinan kepala kecamatan yang bermutu artinya yang mampu mengelola kegiatan pekerjaan sehari-hari dan mendisiplinkan pegawai dengan optimal, diantaranya dengan membangun komunikasi yang efektif dan pemberian hadiah dan hukuman bagi yang kurang disiplin. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai kecamatan, diperlukan kedisiplinan pegawai yang baik. Begitu pula pihak-pihak yang terkait dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan pekerjaan dibidangnya masing-masing, yaitu diantaranya adalah pegawai itu sendiri. Sebagai pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal untuk memiliki disiplin yang tinggi sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

(4) Faktor lain yang diprediksi turut mempengaruhi kinerja pegawai antara lain komitmen pegawai, kemampuan pegawai, pengetahuan dan keterampilan pegawai, kualifikasi pendidikan pegawai, kelengkapan fasilitas bekerja, sarana dan prasarana kantor, dan motivasi kerja pegawai, serta kepemimpinan kepala kecamatan yang kurang bijak dalam menentukan visi, misi, tujuan, sasaran, dampak, dan benefit (manfaat) bagi kecamatan Baregbeg. Dengan demikian etos kerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun

oleh Dwi Sari (2009). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden 81 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 19. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja pada pengujian hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan adanya perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer pada Dinas kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa faktor etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar oleh Tirtama (2010), dengan pembimbing: H. Baharuddin Semmaila dan R. Sudirman.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar; dan 2) mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar.

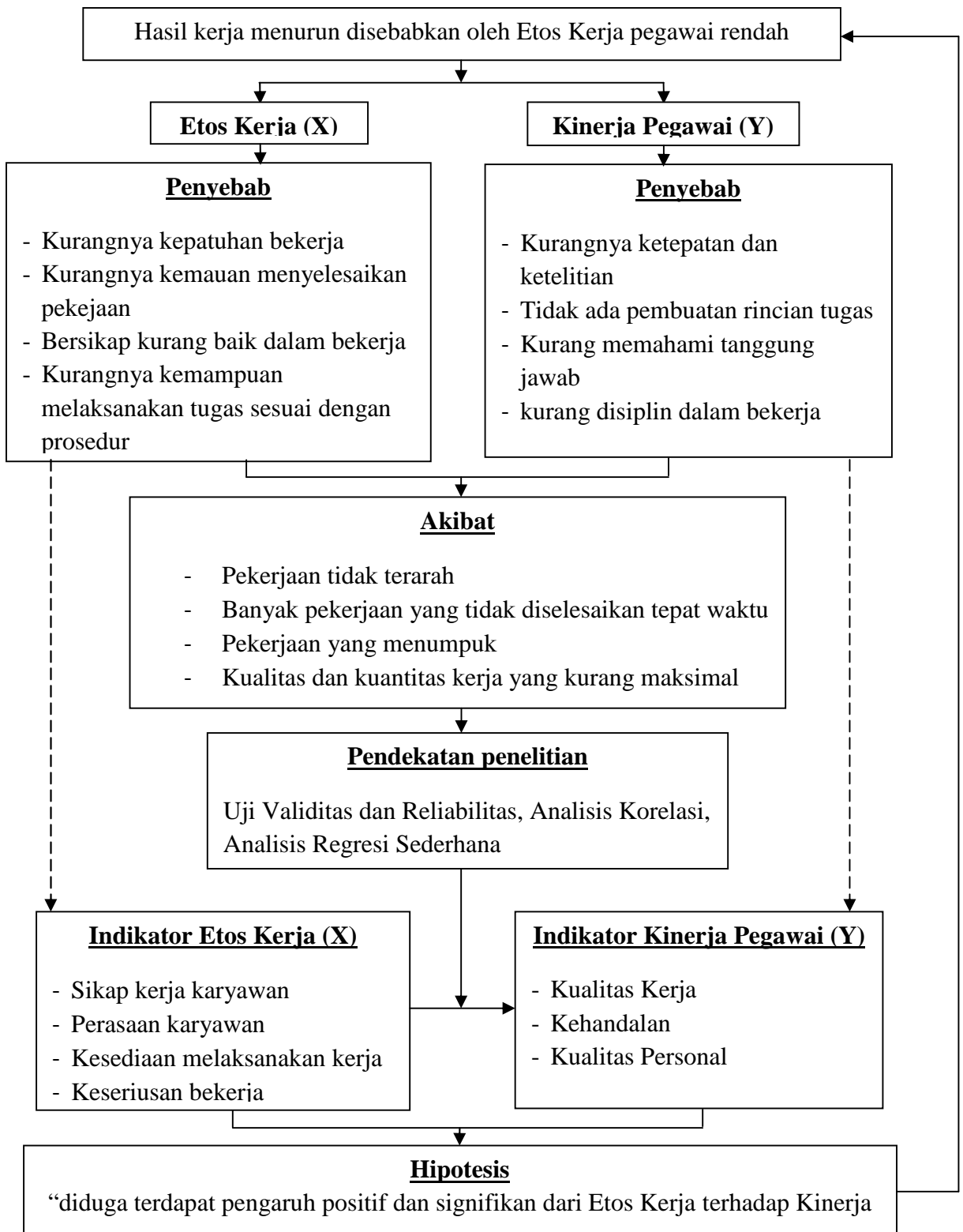
Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil, sehingga sampel dalam penelitian sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan, dan motivasi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar, sedangkan variabel etos kerja berpengaruh tidak signifikan.

Dari kedua variabel bebas yang signifikan yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel kemampuan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar. Variabel etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perlu

mendapat perhatian khusus untuk dimaksimalkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 2.5 Alur Pikir



Jika, Etos Kerja pegawai tinggi maka, Kinerja pegawai akan meningkat

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Jonathan (2005) adalah: “Hipotesis adalah suatu persyaratan yang belum terbukti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dibuat dan didasarkan kerangka teori atau model analisis.

Berdasarkan landasan teoritis dan permasalahan yang dikemukakan maka peneliti mengambil hipotesis yaitu :

“diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung” .

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Waktu penelitian ini dirancang selama 6 (Enam) bulan, mulai dari bulan Februari sampai dengan Agustus 2015.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependen*).

#### **3.3 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, mengenai Etos Kerja dampaknya terhadap Kinerja Pegawai yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, dengan objek penelitiannya adalah Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :



**a. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait dengan permasalahan yang sedang terjadi di lapangan.

**b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Etos Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

### **3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

**a. Jenis Data**

Menurut Nazir (2003) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner dari Pegawai mengenai Etos Kerja yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan atau perkantoran sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, Jumlah Pegawai, visi-misi, job description, sejarah perusahaan struktur

organisasi perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

#### **b. Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Observasi (*Observation*)

Penulis melakukan pengamatan terhadap Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

##### 2. Kuesioner (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai beserta indikator-indikatornya.

##### 3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### **3.5 Populasi**

Populasi merupakan totalitas objek atau keseluruhan item yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai organik yang berjumlah 40 pegawai yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

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

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut Umar (2002). Variabel penelitian, dalam penelitian ini variable bebas, yaitu: yang etos kerja disimbol dengan X, dan Kinerja, sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator. Riduwan (2002).

#### **1. Definisi Operasional Variabel Etos Kerja (X)**

Etos kerja yang dimaksud adalah persepsi setiap pegawai terhadap kesadaran dan semangat atau gairah yang bersemayam dalam hati sanubari ,yang merupakan pendorong bagi seseorang dalam bekerja dan beramal sesuai dengan keyakina kebenarannya, sebagai artikulasi dari nilai-nilai yang diyakininya.

### a. Kisi-kisi Instrumen

Etos kerja dikembangkan pada indikator-indikator kemampuan pola perilaku kepala organisasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Sikap Karyawan

Cara kerja karyawan yang berdasarkan pendirian dalam melakukan pekerjaan.

#### 2. Perasaan Karyawan

Berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan serta adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi.

#### 3. Kesiediaan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Kesiediaan dengan sungguh-sungguh oleh kesadaran bahwa ada otoritas yang harus dipatuhi.

#### 4. Keseriusan karyawan saat bekerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan memberikan kualitas bagi perusahaan.

Dari butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Sering (SS), 'B' Sering (S), 'C' Cukup Sering (CS), 'D' Jarang (Jr), 'E' Tidak Pernah (TP).

**Tabel 1**  
**Kisi-kisi Instrumen Etos kerja (X)**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>SUB VARIABEL</b>	<b>ITEM</b>
1	Sikap kerja karyawan	- Bekerja dengan disiplin	2
		- Fleksibilitas saat bekerja	2
2	Perasaan karyawan	- Minat Kerja	2
		- Senang bekerja	1
3	Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	- Kepatuhan bekerja	2
		- Kemauan menyelesaikan pekerjaan	2
4	Keseriusan karyawan saat bekerja	- Kesungguhan dalam bekerja	1
		- Bersikap baik	2
		- Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur	1
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>

*Sumber: data diolah 2015*

Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Sering (SS), Sering (S), Kurang setuju (KS), Tidak setuju (TS), STS Sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1

## **2. Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel Kinerja Karyawan (Y) : sebagai variabel terikat/ dependen (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya menurut ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dan dapat diukur.

**a. Kisi-kisi Instrumen**

Kinerja Karyawan dikembangkan pada indikator-indikator kemampuan pola perilaku kepala organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian serta banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja.

2. Kehandalan

Mampu melakukan pekerjaan. Berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja.

3. Kualitas Personal

Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam pencapaian kinerja yang mengarah pada kualitas personal.

Dari butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Sering (SS), 'B' Sering (S), 'C' Cukup Sering (CS), 'D' Jarang (Jr), 'E' Tidak Pernah (TP). Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

NO	INDIKATOR	SUB VARIABEL	ITEM
1.	Kuantitas Kerja	- Ketepatan dan ketelitian	2
		- Pembuatan rincian tugas	1
		- Memahami tanggung jawab	1
3.	Kehandalan	- Selalu mengembangkan Kemampuan	1
		- Mengikuti instruksi dan inisiatif	1
4.	Kualitas Personal	- Sikap terhadap instansi	2
		- Sikap terhadap sesama rekan Kerja	1
		- Memiliki pribadi yang tangguh	1
<b>Jumlah</b>			<b>10</b>

*Sumber: data diolah 2015*

Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1

### **3. Skala Pengukuran**

Adapun skala pengukuran variabel X (Etos Kerja) dan variabel Y (Kinerja) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument penelitian.

Dalam mengukur variabel X dan Y penulis menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Skala ini meminta kepada responden untuk menunjukkan tingkat persetujuannya atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pernyataan tentang suatu objek. Skala Likert banyak digunakan dalam riset-riset pemasaran yang menggunakan metode survei dan dapat dikategorikan sebagai Skala Interval Istijanto (2009).

Dalam Skala Likert Responden memilih satu dari lima alternatif, diberi skor penilaian mulai dari angka tertinggi lima sampai dengan angka terendah satu Kusmayadi dan Sugiarto (2000). Dari butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni:

- A : Sangat Setuju = Nilai 5
- B : Setuju = Nilai 4
- C : Kurang Setuju = Nilai 3
- D : Tidak Setuju = Nilai 2
- E : Sangat Tidak Setuju = Nilai 1



### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, setiap butir soal instrumen harus memenuhi syarat validitas dengan skor total menggunakan *Pearson's Product Moment*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = n-1$ .

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Belah Dua (*Split Half Method*)
2. Metode Kuder Richardson – 20 (KR-20)
3. Metode KR – 21
4. Metode Anova Hoyt
5. Metode Alpha

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Alpha yaitu metode untuk mencari reabilitas internal yaitu menganalisis reabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program microsof excel yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  Ghozali (2005 ).

### 3.6.3 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu Arikunto (2006). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas Etos Kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Dalam Wibisono (2003), apabila koefisien korelasi kita nyatakan dengan  $r$ , maka nilai  $r$  dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$-1 \leq r \leq 1$$

Di mana :

$r = 1$  (mendekati 1) berarti hubungan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai sempurna dan positif

$r = -1$  (mendekati -1) berarti hubungan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai sempurna dan negatif

$r = 0$  berarti hubungan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Apabila hubungan positif di atas berarti bahwa kenaikan atau penurunan Etos Kerja umumnya akan diikuti kenaikan atau penurunan dari Kinerja Pegawai sedangkan hubungan negatif berarti naik atau turunnya Etos Kerja diikuti oleh turun atau naiknya nilai Kinerja Pegawai.

Dan untuk menguji keberanian derajat  $r$  digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik  $t$  dengan rumus:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut Sugiyono (2012) :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	= Sangat rendah
0,20 - 0,39	= Rendah
0,40 - 0,59	= Cukup
0,60 - 0,79	= Kuat
0,80 - 1,00	= Sangat Kuat

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut Riduwan (2007) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = koefisien korelasi multiple

#### **3.6.4 Analisis Regresi Sederhana**

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Etos kerja, terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai  $\alpha = 0,05$  yaitu :

- Jika  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Etos Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.
- Jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Etos Kerja dan variabel terikat Kinerja Pegawai.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Terminal Petikemas Bitung (TPB) diresmikan pada tanggal 12 Oktober 2004 oleh Presiden RI ke 5 yaitu Megawati Soekarno Putri, kegiatan pengoperasian perdana bongkar muat dimulai pada tanggal 19 Februari 2005 dengan melayani MV. Ayer Mas milik perusahaan pelayaran PT. Tempuran Emas, Tbk. Untuk pelaksanaan kegiatan bongkar muat, Pelindo melibatkan pihak swasta sebagai mitra kerja yaitu PT. Cahya Saguna Niketana - PT. Transindo,JO yang bertanggung jawab dalam penyediaan dan pemasangan alat bongkar muat petikemas, menyediakan operator yang memenuhi syarat dan siap selama 24 jam, menyediakan material, suku cadang dan pemeliharaan terencana sehingga dapat menjamin kesiapan alat (equipment availability) minimum 90 % selama 21 jam siap operasi, menjamin kesiapan operasi CC,RTG dan peralatan bongkar muat pendukung lainnya secara berkesinambungan minimum 21 jam perhari dengan target produktivitas minimal 20 box/CC/jam serta memberikan pelayanan yang efektif selama 24 jam serta pengaturan petikemas di lapangan selama kegiatan bongkar muat berlangsung.

Adapun fasilitas yg dimiliki adalah Dermaga 182 meter, Lapangan Penumpukan (CY) 30.000 m<sup>2</sup>, Container Freight Station 1.200 M<sup>2</sup>, perbengkelan (workshop), Gate In / Out, Office Gate, Reefer Plug 64 plugs dan fasilitas2 lainnya sebagai sebuah Terminal Petikemas. Sedangkan peralatan yang dimiliki antara lain: 1 unit Container Crane, 2 unit Rubber Tyred Gantry, 7 unit Head Truck dimana 4 unit Head Truck milik CSN-Transindo & 3 unit milik Pelindo, 9 unit Chasis terdiri dari 4 unit chasis 40' & 2 unit chasis 45' milik CSN dan 3 unit chasis 40' milik pelindo, 2 unit Reach Stacker milik Pelindo, forklift 5 ton 2 unit & 3 ton 1 unit milik Pelindo, serta tronton 2 unit milik Pelindo.

Di awal pengoperasiannya pada tahun 2005 realisasi pencapaian arus trafik petikemas sebesar 17.520 box, kemudian dengan jumlah kunjungan kapal sebanyak 32 call maka pada tahun 2006 realisasi trafik petikemas sebesar 44.957 box teus dengan jumlah call sebanyak 89 call kapal atau naik 256,60 %, pada tahun 2007 kunjungan kapal petikemas sebanyak 103 call dengan jumlah trafik petikemas sebanyak 55.619 atau naik sebesar 123,72 % dari tahun 2006 dan pada tahun 2008 realisasi sebanyak 143,93 % dengan jumlah kunjungan kapal sebanyak 113 call.

Karena perkembangan TPB yang cukup mengembirakan maka pada pertengahan tahun 2007 atas kebijaksanaan Direksi maka TPB telah menambah 1 unit CC dan 2 unit RTG yang merupakan milik Pelindo dan memperpanjang



fasilitas dermaga menjadi 292 meter yang memungkinkan TPB dapat disandari oleh 2 kapal sekaligus.

Pangsa pasar perusahaan pelayaran di TPB antara lain adalah PT. Tempuran Emas sebesar 74,92 %, PT. Jayakusuma sebesar 24,13 %, PT. Tanto sebesar 0,67 % dan PT. Jasatrans sebesar 0,28 %.

Untuk lebih memperluas pangsa pasar maka pada tahun 2009 tepatnya pada bulan April 2009, TPB telah berhasil menarik 2 perusahaan pelayaran yang cukup besar di Indonesia yaitu PT. Meratus Lines dan PT. Mentari Sejati Perkasa. Realisasi pangsa pasar sampai dengan bulan September tahun 2009 adalah PT. Temas : 54,66 %, PT. Jayakusuma : 25,67 %, PT. Meratus : 16,60 %, PT. Mentari SP : 2,61 % dan PT. Jasatrans : 0,46 %. Disamping Fasilitas dan peralatan yang makin lengkap dan modern TPB juga melakukan pembenahan dari segi pelayanan kepada pengguna jasa dibuktikan dengan keberhasilan TPB meraih sertifikat ISO 9000-2001 pada akhir tahun 2008 sebagai bukti bahwa TPB adalah salah satu perusahaan penyedia jasa pelayanan bongkar muat petikemas di Indonesia yang diakui dan berstandar internasional dan diterapkannya ISPS CODE.

Untuk lebih mengoptimalkan kinerjanya, maka sejak tanggal 1 April 2009 Direksi mengambil kebijakan untuk mulai melakukan pemisahan manajemen yang terkait baik dari sisi Operasional, Keuangan, Teknik dan SDM antara cabang bitung dan terminal petikemas bitung sendiri

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan berstandar internasional yang mandiri, sehat dan mendukung kesinambungan sistem transportasi nasional.

b. Misi

1. Mengembangkan usaha yang dapat memberikan keuntungan optimal bagi pemegang saham.
2. Mendorong percepatan pengembangan wilayah Pelindo IV.
3. Memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif layak,
4. Mengembangkan kompetensi, komitmen dan meningkatkan kesejahteraan SDM.

#### **4.1.3 Lokasi Perusahaan**

PT. PT.Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung terletak di Jalan Samuel Languyu No.1, Bitung.

Posisi dari perusahaan berdekatan dengan Pelabuhan Internasional Bitung sehingga dapat dikatakan strategis dan terjangkau khususnya oleh masyarakat Bitung. PT.Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung memiliki berbagai akses telekomunikasi yang dapat memudahkan masyarakat untuk melakukan komunikasi tentang proses pelayanan, diantaranya berupa telepon, fax, e-mail,

dan *group* di jejaring social *facebook*. Nomor telepon dari PT.Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung (0438) 36676, fax (0438) 36676, *email* ([opstpb@pelabuhan4.co.id](mailto:opstpb@pelabuhan4.co.id))

#### **4.1.4 Bidang Usaha**

- a. Menyediakan jasa pelayanan jasa bongkar muat barang dalam Peti Kemas serta penanganan pengiriman Peti Kemas yang mendukung kesinambungan transportasi nasional.
- b. Pemberian jasa bongkar muat barang dalam Peti Kemas
- c. Pemberian jasa penanganan pengiriman Peti Kemas
- d. Memberikan kepuasan kepada konsumen dan mitra kerja lainnya khususnya yang bergerak di bidang ekspor dan import.
- e. Mendukung kesinambungan transportasi nasional maupun internasional guna meningkatkan devisa negara melalui proses ekspor maupun import.

#### **4.1.5 Sumberdaya Perusahaan**

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung memiliki pegawai-pegawai yang terdiri dari golongan pegawai organik dan outsourcing (oc) dari 4 divisi yakni, divisi SDM & Umum, divisi operasional, divisi keuangan, serta divisi teknik.

Pegawai organik adalah pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap melalui prosedur tes pada pembukaan penerimaan pegawai baru. Sedangkan pegawai outsourcing (oc) adalah pegawai yang belum diangkat menjadi pegawai tetap atau biasa dikenal dengan pegawai kontrak.

Keseluruhan jumlah pegawai organik maupun outsourcing pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung dari 4 divisi yang ada didalamnya dapat dilihat rinciannya pada table dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Keseluruhan Jumlah pegawai TPB**

No	Divisi	Pegawai Organik	Pegawai Outsorching	Jumlah
1.	SDM & Umum	9	-	9
2.	Operasional	11	85	96
3.	Keuangan	10	1	11
4.	Teknik	10	3	13
<b>Jumlah</b>		40	89	129

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

#### 4.1.6 Organisasi Perusahaan



*Gambar Struktur Organisasi Perusahaan*

## 4.2 Hasil Analisis

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuisisioner yang disebarkan 40 responden, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	25	62,5
2	Perempuan	15	37,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah 25 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah presentase 62,5%

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 5**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

**c.**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	18	45
2	SMK	8	20
3	D3	3	7,5
4	S1	11	27,5
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yang lebih banyak SMA dengan jumlah presentase 45%, dengan jumlah responden 18.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 6**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 25 Tahun	17	42,5
2	26 – 35 Tahun	14	35
3	36 – 50 Tahun	8	20
4	>51Tahun	1	2,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia dari jumlah responden yang lebih banyak jumlah persentasenya 42,5% dari 0-25 tahun.

#### 4.2.2 Pembahasan Deskriptif

Data yang diperoleh dari kuesioner terhadap 40 responden tidak berisi identitas responden saja, dari data tersebut juga diperoleh hasil analisis data. Setiap kuesioner berisi 15 pertanyaan, dan untuk variabel X (Etos Kerja) sebanyak 15 pernyataan, sedangkan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebanyak 10 pernyataan.

**Tabel 7**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor satu yaitu selalu menggunakan pakaian rapi saat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	14	35
S	Setuju	21	52,5
RR	Ragu-ragu	5	12,5
TS	Tidak Setuju	0	0
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, dari pernyataan nomor satu ini, sebanyak 14 orang memilih jawaban SS, dengan pernyataan Sangat Setuju yang bobot nilainya 5 dan jumlah prosentasenya sebesar 35%. Sedangkan untuk jawaban S dijawab oleh 21 orang, dengan pernyataan Setuju yang berbobot nilai 4 dengan jumlah prosentase 52,5%. dan untuk jawaban ragu-ragu dijawab oleh 5 orang yang berbobot nilai 3 dengan jumlah prosentase 12,5% dan untuk jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju berjumlah 0 .yaitu tidak ada responden yang memilih jawaban tersebut.

Dilihat dari data diatas, bahwa perusahaan cukup berhasil mengadakan pelatihan karna berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia sesuai dengan standar operasional perusahaan.



**Tabel 8**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	15	37,5
S	Setuju	11	27,5
RR	Ragu-ragu	9	22,5
TS	Tidak Setuju	5	12,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Menurut tabel diatas, dari 40 responden yang ada, dengan prosentase sebesar 37,5% atau sebanyak 15 orang responden yang menyatakan SS atau Sangat setuju dan 11orang responden yang menyatakan S atau setuju. Dan sebanyak 9 orang responden menjawab ragu-ragu dengan prosentase 22,5% dan 5 orang responden menjawab tidak setuju dengan prosentase 12,5% dimana masih banyak pegawai yang tidak hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Bagi pimpinan untuk mengevaluasi kembali absensi pegawai dan memberikan peraturan serta sanksi apabila tidak hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.

**Tabel 9**  
**Tanggapan responden atas Pernyataan nomor tiga yaitu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus dibatasi waktu kerja dikantor**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	8	20
S	Setuju	17	42,5
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	4	10
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Bisa kita lihat dari tabel 9 diatas 11 orang responden menjawab ragu-ragu dengan prosentase 27,5% dan 4 orang responden menjawab tidak setuju dengan prosentase 10% dimana masih banyak pegawai yang hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja dan apabila pekerjaan belum selesai pegawai tidak menggunakan waktu lembur. Apabila pekerjaan pegawai tidak melihat dari waktu jam kerja sebaiknya gunakan waktu lembur sehingga pekerjaan tidak tertunda.

**Tabel 10**  
**Tanggapan responden atas Pernyataan nomor empat yaitu apabila pekerjaan belum selesai dipergunakan waktu lembur**

Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SS	Sangat Setuju	8	20
S	Setuju	17	42,5
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	4	10
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada 10 responden dengan jumlah prosentase 27,5% menjawab ragu-ragu dan 4 responden dengan prosentase 10% menjawab tidak setuju dengan pernyataan selalu menggunakan waktu lembur. Hal ini menunjukkan para pegawai tidak memanfaatkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu, pegawai sebaiknya menggunakan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak ada pekerjaan yang ditundah-tundah.

**Tabel 11**  
**Tanggapan responden atas Pernyataan nomor lima yaitu memiliki keinginan dan kepedulian dalam mengerjakan suatu pekerjaan**

Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SS	Sangat Setuju	13	32,5
S	Setuju	11	27,5
RR	Ragu-ragu	12	30
TS	Tidak Setuju	3	7,5
STS	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada 12 responden dengan jumlah prosentase 30% menjawab ragu-ragu atas pernyataan memiliki keinginan dan kepedulian dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya rasa kepedulian dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya para pimpinan menegaskan tanggungjawab akan tugas dan pekerjaan dari para pegawai.

**Tabel 12**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor enam yaitu memiliki suasana hati yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	4	10
S	Setuju	18	45
RR	Ragu-ragu	17	42,5
TS	Tidak Setuju	1	2,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan memiliki suasana hati yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan ada 17 responden dengan prosentase 42,5% menjawab ragu-ragu, yang berarti masih kurangnya suasana hati yang mendalam terhadap pekerjaan dari pegawai. Akan lebih baik para pegawai lebih memahami pekerjaan agar lebih mencintai pekerjaan.

**Tabel 13**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor tujuh yaitu melakukan pekerjaan tanpa merasa terbebani**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	20	50
S	Setuju	18	45
RR	Ragu-ragu	1	2,5
TS	Tidak Setuju	1	2,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat 20 responden dengan prosentase 50% menjawab sangat setuju dan 18 responden dengan prosentase 45% menjawab setuju. Hal ini berarti pegawai tidak merasa terbebani akan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 14**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor delapan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang ada**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	11	27,5
S	Setuju	13	32,5
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	5	12,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 11 responden dengan jumlah presentase 27,5% yang menjawab ragu-ragu dengan pernyataan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang ada, dalam hal ini pimpinan harus mengawasi para pegawai agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

**Tabel 15**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor sembilan yaitu selalu mendengarkan nasehat serta saran dari atasan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	12	30
S	Setuju	11	27,5
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	6	15
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 11 responden dengan jumlah presentase 27,5% yang menjawab ragu-ragu, berarti beberapa pegawai tidak menerima nasehat serta saran dari atasan.

**Tabel 16**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor sepuluh yaitu selalu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai tidak setengah-setengah**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	12	30
S	Setuju	12	30
RR	Ragu-ragu	9	22,5
TS	Tidak Setuju	7	17,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 responden dengan prosentase 30% menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan menyelesaikan pekerjaan hingga selesai.

**Tabel 17**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor sebelas yaitu waktu senggang dimanfaatkan untuk bekerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	7	17,5
S	Setuju	18	45
RR	Ragu-ragu	15	37,5
TS	Tidak Setuju	0	0
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 18 responden dengan prosentase 45% menjawab setuju dengan pernyataan waktu senggang dimanfaatkan untuk bekerja. Berarti adanya tanggungjawab akan pekerjaan.

**Tabel 18**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua belas yaitu saat mengerjakan tugas tidak ada waktu untuk bermain**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	5	12,5
S	Setuju	16	40
RR	Ragu-ragu	14	35
TS	Tidak Setuju	5	12,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 16 responden dengan prosentase 40% menjawab setuju dengan pernyataan saat bekerja tidak ada



waktu untuk bermain. Hal ini menunjukkan adanya keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 19**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor tiga belas yaitu keikutsertaan dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	0	0
S	Setuju	2	5
RR	Ragu-ragu	18	45
TS	Tidak Setuju	8	20
STS	Sangat Tidak Setuju	12	30
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan keikutsertaan dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan 18 responden dengan prosentase 45% menjawab ragu-ragu. Dalam hal ini pimpinan harus mengadakan evaluasi bersama agar dapat bekerjasama.

**Tabel 20**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor empat belas yaitu selalu menyapa rekan kerja dengan sopan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	16	40
S	Setuju	14	35
RR	Ragu-ragu	8	20
TS	Tidak Setuju	2	5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 16 responden dengan prosentase 40% menjawab setuju dengan pernyataan selalu menyapa rekan kerja dengan sopan. Adanya etika yang baik dari para pegawai terhadap rekan kerja.

**Tabel 21**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor lima belas yaitu selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	17	42,5
S	Setuju	12	30
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	0	0
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 17 responden dengan prosentase 42,5% menjawab sangat setuju dengan pernyataan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Hal ini harus dipertahankan oleh pegawai.

**Tabel 22**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor enam belas yaitu memahami terlebih dahulu tugas yang diberikan sebelum dikerjakan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	16	40
S	Setuju	18	45
RR	Ragu-ragu	6	15
TS	Tidak Setuju	0	0
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 18 responden dengan prosentase 45% menjawab sangat setuju dengan pernyataan memahami terlebih dahulu tugas yang diberikan sebelum dikerjakan.

**Tabel 23**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor tujuh belas yaitu selalu memeriksa kembali tugas apabila telah selesai dikerjakan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	19	47,5
S	Setuju	14	35
RR	Ragu-ragu	4	10
TS	Tidak Setuju	3	7,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 19 responden dengan prosentase 47,5% menjawab sangat setuju dengan pernyataan memeriksa kembali tugas apabila telah selesai dikerjakan.

**Tabel 24**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor delapan belas yaitu terstrukturanya tugas yang akan dikerjakan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	12	30
S	Setuju	12	30
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	5	12,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 responden dengan prosentase 30% menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan terstrukturanya tugas yang akan dikerjakan. Dalam hal ini adanya rincian tugas yang akan dikerjakan. Hal ini harus dipertahankan.

**Tabel 25**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor sembilan belas yaitu tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu penyelesaian**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	7	17,5
S	Setuju	19	47,5
RR	Ragu-ragu	9	22,5
TS	Tidak Setuju	5	12,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 19 responden dengan prosentase 47,5% menjawab setuju dengan pernyataan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu penyelesaian. Hal ini harus dipertahankan.

**Tabel 26**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh yaitu mengerjakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	17	42,5
S	Setuju	12	30
RR	Ragu-ragu	9	22,5
TS	Tidak Setuju	2	5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 17 responden dengan prosentase 42,5% menjawab sangat setuju dengan pernyataan mengerjakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini harus dipertahankan.

**Tabel 27**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh satu yaitu menanyakan pimpinan apabila ada tugas lain yang akan dikerjakan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	1	2,5
S	Setuju	9	22,5
RR	Ragu-ragu	19	47,5
TS	Tidak Setuju	8	20
STS	Sangat Tidak Setuju	3	7,5
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 19 responden dengan prosentase 47,5% menjawab ragu-ragu dengan pernyataan menanyakan kepada pimpinan apabila ada tugas lain yang akan dikerjakan. Dalam hal ini pimpinan perlu menegaskan kepada pegawai apabila ada waktu senggang sebaiknya menanyakan kepada pimpinan apabila ada pekerjaan lain yang perlu dikerjakan.

**Tabel 28**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh dua adanya rasa memiliki terhadap tempat kerja dan peralatan kantor**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	14	35
S	Setuju	17	42,5
RR	Ragu-ragu	6	15
TS	Tidak Setuju	1	2,5
STS	Sangat Tidak Setuju	2	5
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 14 responden dengan prosentase 35% menjawab sangat setuju dan 17 responden dengan prosentase 42,5% menjawab setuju dengan adanya rasa memiliki terhadap tempat kerja dan peralatan kantor. Hal ini harus dipertahankan.

**Tabel 29**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh tiga yaitu tidak menceritakan masalah internal perusahaan kepada orang lain yang tidak bersangkutan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	12	30
S	Setuju	12	30
RR	Ragu-ragu	11	27,5
TS	Tidak Setuju	5	12,5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 responden dengan prosentase 30% menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan tidak menceritakan masalah internal perusahaan kepada orang lain yang tidak bersangkutan. Hal ini adanya kepedulian antar rekan kerja dan harus dipertahankan.

**Tabel 30**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh empat yaitu apabila ada rekan kerja yang memiliki masalah selalu memberikan motivasi**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	8	20
S	Setuju	6	15
RR	Ragu-ragu	7	17,5
TS	Tidak Setuju	8	20
STS	Sangat Tidak Setuju	11	27,5
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 11 responden dengan prosentase 27,5% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan apabila rekan kerja memiliki masalah selalu memberikan motivasi. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kepedulian kepada rekan kerja dan hanya mementingkan diri sendiri. Sebaiknya sesama rekan kerja harus saling memberikan motivasi agar dapat saling membantu sesama pegawai.

**Tabel 31**  
**Tanggapan responden atas pernyataan nomor dua puluh lima yaitu tau menempatkan diri dimana masalah pribadi tidak menjadi beban ditempat kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	17	42,5
S	Setuju	12	30
RR	Ragu-ragu	9	22,5
TS	Tidak Setuju	2	5
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		40	100

*Sumber: Data Diolah Tahun 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 17 responden dengan prosentase 42,5% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tau menempatkan diri dimana masalah pribadi tidak menjadi beban ditempat kerja. Hal ini harus dipertahankan.

#### **4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Statistik**

Analisis deskriptif statistik menggambarkan tentang deskripsi data-data penelitian menurut Priyatno (2012). Hasil analisis deskriptif dapat dilihat



proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja pegawai (Y) dari jawaban angket responden. Disamping itu akan dijelaskan juga jumlah skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 40 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 7 berikut :

**Tabel 32**  
**Deskriptif Variabel Penelitian**  
**Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Deskriptif Statistik	Etos kerja	Kinerja Pegawai
Mean	3,8	3,765
Median	3,833333333	3,85
Mode	4,333333333	4,1
Kurtosis	-1,293620173	-0,432033113
Skewness	0,021770902	-0,267254397
Range	1,666666667	2,4
Minimum	2,933333333	2,4
Maximum	4,6	4,8
Sum	152	150,6
Count	40	40

*Sumber: Data Diolah 2015*

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable Etos Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

**a. Deskriptif statistik variabel Etos Kerja (X)**

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 7 diperoleh nilai Maximum 4,6 dan Minimum 2,9 atau memiliki Range 1,6. Hal ini menggambarkan bahwa Etos Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikem, memiliki nilai yang signifikan, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Selanjutnya Pada tabel 7 tersebut juga diperoleh nilai Mean 3,8 dan median 3,8 dengan nilai Skewness 0,02 serta nilai Kurtosis -1,2. Sependapat dengan Priyatno (2012) yang menjelaskan bahwa jika rasio skewness antara -2 sampai 2, maka distribusi data normal. Sama halnya dengan rasio kurtosis. Selain itu Etos kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih rendah.

#### **b. Deskriptif statistik variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 7 diperoleh nilai Maximum 4,8 dan Minimum 2,4 atau memiliki Range 2,4. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, memiliki nilai yang signifikan, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Selanjutnya Pada tabel 7 tersebut juga diperoleh nilai Mean 3,7 dan median 3,8 dengan nilai Skewness -0,2 serta nilai Kurtosis -0,4. Sependapat dengan Priyatno (2012) yang menjelaskan bahwa jika rasio skewness antara -2 sampai 2, maka distribusi data normal. Sama halnya dengan rasio kurtosis.

Dengan hal ini Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih belum maksimal.

#### 4.2.4 Uji Validitas

Uji Validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya Priyatno (2012). Variabel variabel yang akan diuji adalah Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

##### a. Uji Validitas Etos Kerja (X)

Untuk jelasnya validitas variabel Etos Kerja (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel 33**  
**Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)**

Indikator	Daftar Pernyataan	N	Stat.Produk Moment (r)	Validitas	Ket.
Sikap Kerja Pegawai	JAWABAN X.1	40	0,312	0,478	Valid
	JAWABAN X.2	40	0,312	0,320	Valid
	JAWABAN X.3	40	0,312	0,604	Valid
	JAWABAN X.4	40	0,312	0,578	Valid
Perasaan Pegawai	JAWABAN X.5	40	0,312	0,726	Valid
	JAWABAN X.6	40	0,312	0,325	Valid
	JAWABAN X.7	40	0,312	0,494	Valid
Kesediaan Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaan	JAWABAN X.8	40	0,312	0,699	Valid
	JAWABAN X.9	40	0,312	0,676	Valid
	JAWABAN X.10	40	0,312	0,651	Valid
	JAWABAN X.11	40	0,312	0,496	Valid
Keseriusan Pegawai Saat Bekerja	JAWABAN X.12	40	0,312	0,593	Valid
	JAWABAN X.13	40	0,312	0,391	Valid
	JAWABAN X.14	40	0,312	0,338	Valid
	JAWABAN X.15	40	0,312	0,465	Valid

*Sumber: Data Diolah 2015*

Untuk mengukur nilai validitas Etos Kerja (X) ditentukan dengan melihat nilai  $r = 0,05$  dengan jumlah responden 40 responden sehingga nilai  $r$  (0,05, 40) pada Table Product Moment dan di dapat nilai  $r = 0,312$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,312 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Etos Kerja (X) pada tabel 8, hasil analisisnya diatas  $r = 0,312$  sehingga dapat disimpulkan bahwa lima belas skor pernyataan atau instrument pada variabel Etos Kerja (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

#### b. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 34**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Daftar Pernyataan	N	Stat.Produk Moment (r)	Validitas	Ket.
Kuantitas	JAWABAN X.1	40	0,312	0,348	Valid
	JAWABAN X.2	40	0,312	0,399	Valid
	JAWABAN X.3	40	0,312	0,579	Valid
	JAWABAN X.4	40	0,312	0,389	Valid
Kehandalan	JAWABAN X.5	40	0,312	0,554	Valid
	JAWABAN X.6	40	0,312	0,754	Valid
	JAWABAN X.7	40	0,312	0,362	Valid
Kualitas Personal	JAWABAN X.8	40	0,312	0,788	Valid
	JAWABAN X.9	40	0,312	0,790	Valid
	JAWABAN X.10	40	0,312	0,774	Valid

*Sumber: Data Diolah 2015*

Untuk mengukur nilai validitas Kinerja Pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai  $r = 0,05$  dengan jumlah responden 40 responden sehingga nilai  $r$  (0,05, 40) pada Table Product Moment dan di dapat nilai  $r = 0,312$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,312 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 9, hasil analisisnya diatas  $r = 0,312$  sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh skor pernyataan atau instrument pada variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

#### **4.2.5 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha* untuk variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliable atau tidak. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2012), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Koefisien reliabilitas untuk variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 35**  
**Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Etos Kerja (X)	0,683	15
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	10

*Sumber: Data Diolah 2015*

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel ( $r$ )  $>$  0,6 dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 10 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Etos Kerja sebesar 0,683 dan variable Kinerja Pegawai sebesar 0,808 ini berarti instrument penelitian variable Etos kerja dan variable Kinerja Pegawai dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable  $>$  0,6.

#### **4.2.6 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi**

Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab III telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

“Sugiyono (2001) menyatakan teknik statistik regresi digunakan untuk maksud melakukan prediksi nilai variabel independen diubah”. Antara korelasi dan regresi mempunyai pengaruh yang kuat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai pengaruh yang kuat.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 40 pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel. Rekapitulasi data terlampir.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 40 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel. Rekapitulasi data hasil penelitian dilampirkan pada lampiran dan hasil analisis regresi sederhana dilampirkan pada lampiran.

**Tabel 36**  
**Summary Output Hasil Analisis Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja**  
**Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas**  
**Bitung**

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,739
R Square	0,546
Adjusted R	
Square	0,534
Standard Error	3,916
Observations	40

*Sumber: Data Diolah 2015*

<i>Coefficients</i>	
Intercept	3,794
ETOS KERJA	
(X)	0,594

*Sumber : Data Diolah 2015*



#### 4.2.7 Analisis Output

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi :  $r = 0,739$
- Koefisien Determinasi :  $r^2 = 0,546$
- Persamaan Regresi :  $Y = a + bX$   

$$Y = 3,794 + 0,594 X$$
- Koefisien Korelasi menunjukkan angka 0,739 sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel Etos kerja dan Kinerja pegawai sebesar 0,739. Hal ini menunjukkan hubungan keduanya kuat.
- *R Square* atau Koefisien Determinasi menunjukkan angka 0,546, hal ini menunjukkan 54,60% variabel Etos Kerja dijelaskan oleh variasi Kinerja Pegawai dan sisanya 45,40% dipengaruhi oleh faktor lain.
- *Standard Error* menunjukkan ukuran kesalahan prediksi nilai sebesar 3,916
- Persamaan Regresi bisa dilihat pada persamaan yang ditunjukkan kolom *Coefficients* baris *Intercept* (3,794) dan baris X (variabel X) atau Etos Kerja (0,594), sehingga dapat dituliskan persamaan  $Y = 3,794 + 0,594X$ .
- *Intercept* sebesar 3,794. Persamaan regresi menunjukkan angka yang positif, dalam peningkatan variabel X (Etos kerja) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja pegawai). Koefisien Regresi sebesar 0,594 dapat

dibaca bahwa apabila Etos kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebesar 0,594.

#### 4.2.8 Uji Hipotesis

**Tabel 37**  
**Summary Output**  
**Variabel Etos kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	3,794	5,043	0,752	0,457
ETOS KERJA (X)	0,594	0,087	6,764	0,000

*Sumber : Data Diolah 2015*

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Etos kerja terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) terminal Petikemas Bitung yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai  $\alpha = 0,05$  yaitu :

- Jika  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Etos kerja terhadap variabel terikat Kinerja pegawai.
- Jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Etos kerja dan variabel terikat Kinerja pegawai.

Dilihat dari pengolahan data bahwa signifikan  $p = 0.000 < 0,05$  dan memiliki *Coefficients* yang positif yaitu 0,594 berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Etos kerja terhadap variabel terikat Kinerja pegawai.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Etos Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung**

Untuk menjelaskan Etos Kerja yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisa data yang dilakukan. Etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang (Gellerman 2008).

Aspek Etos Kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung berupa sikap kerja pegawai, dimana sikap pegawai yang kurang mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan baik dari cara berpakaian dan penggunaan waktu dimana dalam lingkungan perusahaan pegawai menggunakan sandal jepit, apabila pimpinan tidak berada ditempat kerja pegawai mempergunakan waktu dengan menonton film, pulang kerja

sebelum jam kerja selesai dan pada saat jam istirahat yang diberikan waktu 1 jam dimanfaatkan berjam-jam, sudah menjadi kebiasaan para pegawai berkomunikasi diluar dari konteks pekerjaan seperti menggunakan bahasa atau berbicara kotor dan apabila ada waktu lowong mereka hanya menggunakan untuk urusan yang lain bukan urusan kerja padahal jika pegawai memanfaatkan waktu senggang dengan menyelesaikan pekerjaan dapat mengurangi beban kerja mereka.

Adapun Perasaan pegawai saat bekerja dimana pegawai bekerja atas kemauan sendiri, merasa terbebani akan pekerjaan yang merupakan tanggungjawab dari mereka dan tidak adanya rasa memiliki akan fasilitas perusahaan dimana pegawai merusak alat-alat kantor seperti komputer dan printer. Dan dilihat dari kesediaan pegawai dalam bekerja dimana beberapa pegawai yang menganggap bahwa mereka adalah senior sehingga pekerjaan mereka dilimpahkan kepada pegawai baru dan apabila ada perintah dari pimpinan mereka tidak segera melaksanakan perintah tersebut hanya bermalasan.

Masalah Etos kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung diperkuat dengan aspek sikap kerja pegawai dari hasil kuesioner dengan pernyataan waktu senggang dimanfaatkan untuk bekerja dimana 15 responden menjawab ragu-ragu dengan prosentase 45%. Dapat dilihat bahwa sikap kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih sangat buruk sehingga mengakibatkan hasil

kerja pegawai menurun, maka dari itu pimpinan harus mengawasi sikap kerja para pegawai dan memberikan aturan-aturan dan sanksi apabila aturan-aturan tersebut dilanggar dan juga memberikan motivasi untuk membangun semangat kerja dan keseriusan pegawai dalam bekerja.

#### **4.3.2 Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)**

##### **Terminal Petikemas Bitung**

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

Aspek Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung berupa Kuantitas kerja yaitu menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian serta banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, namun kuantitas kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih tidak sesuai dimana pekerjaan yang diberikan tidak selesai dengan target waktu penyelesaian. adapun kehandalan pegawai dalam bekerja yang berarti mampu melakukan pekerjaan namun, dalam internal perusahaan beberapa pegawai masih belum

menguasai pekerjaan mereka dikarenakan penempatan kerja pegawai tidak sesuai dengan latar belakang mereka. Contohnya pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana teknik ditempatkan di divisi SDM & UMUM, pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana keuangan ditempatkan pada divisi perencanaan & pemasaran. Begitu pula aspek kualitas personal yaitu pengetahuan, keterampilan dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam pencapaian kinerja yang mengarah pada kualitas personal. Namun dalam hal ini kualitas personal dari setiap pegawai yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih kurang dimana tidak adanya inisiatif dari pegawai misalnya bertanya kepada pimpinan apabila ada pekerjaan lain yang harus dikerjakan serta tidak ada kerjasama yang baik dimana mereka hanya bekerja demi kepentingan diri sendiri tanpa membantu rekan kerja yang lain.

Masalah kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung diperkuat dengan aspek kualitas personal dari hasil kuesioner dengan pernyataan menanyakan pimpinan apabila ada tugas lain yang akan dikerjakan dimana 19 responden menjawab ragu-ragu dengan prosentase 47,5%. Dapat dilihat bahwa kualitas personal pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih kurang baik sehingga kinerja pegawai menurun. Oleh sebab itu para pimpinan lebih melakukan pendekatan dengan para pegawai agar mereka dapat termotivasi.

Jika kualitas personal pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

#### **4.3.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.**

Untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu Etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil obeservasi dan analisa data yang dilakukan. Dikemukakan bahwa aspek etos kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung berupa sikap kerja pegawai, dimana sikap pegawai yang kurang mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan baik dari cara berpakaian dan penggunaan waktu dimana dalam lingkungan perusahaan pegawai menggunakan sandal jepit, apabila pimpinan tidak berada ditempat kerja pegawai mempergunakan waktu dengan menonton film, pulang kerja sebelum jam kerja selesai dan pada saat jam istirahat yang diberikan waktu 1 jam dimanfaatkan berjam-jam, sudah menjadi kebiasaan para pegawai berkomunikasi diluar dari konteks pekerjaan seperti menggunakan bahasa atau berbicara kotor dan apabila ada waktu lowong mereka hanya menggunakan untuk urusan yang lain bukan urusan kerja padahal jika pegawai memanfaatkan waktu senggang dengan menyelesaikan pekerjaan dapat mengurangi beban kerja mereka.

Adapun Perasaan pegawai saat bekerja dimana pegawai bekerja atas kemauan sendiri, merasa terbebani akan pekerjaan yang merupakan tanggungjawab dari mereka dan tidak adanya rasa memiliki akan fasilitas perusahaan dimana pegawai merusak alat-alat kantor seperti komputer dan printer. Dan dilihat dari kesediaan pegawai dalam bekerja dimana beberapa pegawai yang menganggap bahwa mereka adalah senior sehingga pekerjaan mereka dilimpahkan kepada pegawai baru dan apabila ada perintah dari pimpinan mereka tidak segera melaksanakan perintah tersebut hanya bermalasan.

Untuk menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dikemukakan bahwa aspek Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung berupa Kuantitas kerja yaitu menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian serta banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, namun kuantitas kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih tidak sesuai dimana pekerjaan yang diberikan tidak selesai dengan target waktu penyelesaian.

Adapun kehandalan pegawai dalam bekerja yang berarti mampu melakukan pekerjaan namun, dalam internal perusahaan beberapa pegawai masih belum menguasai pekerjaan mereka dikarenakan penempatan kerja pegawai tidak sesuai dengan latar belakang mereka. Contohnya pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana teknik ditempatkan di divisi SDM



& UMUM, pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana keuangan ditempatkan pada divisi perencanaan & pemasaran. Begitu pula aspek kualitas personal yaitu pengetahuan, keterampilan dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam pencapaian kinerja yang mengarah pada kualitas personal. Namun dalam hal ini kualitas personal dari setiap pegawai yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih kurang dimana tidak adanya inisiatif dari pegawai misalnya bertanya kepada pimpinan apabila ada pekerjaan lain yang harus dikerjakan serta tidak ada kerjasama yang baik dimana mereka hanya bekerja demi kepentingan diri sendiri tanpa membantu rekan kerja yang lain.

Masalah diatas menimbulkan akibat dimana Pekerjaan tidak terarah, banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, pekerjaan yang menumpuk serta Kualitas dan kuantitas kerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu para pegawai harus memperhatikan sikap-sikap dalam bekerja dan memperhatikan aspek-aspek yang akan meningkatkan hasil kerja pegawai serta bagi para pimpinan untuk lebih melakukan pengawasan serta pendekatan agar para pegawai termotivasi. Selanjutnya, hasil pembahasan dari penelitian yaitu Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di perusahaan mengenai masalah Etos kerja yaitu sikap kerja dari pegawai yang kurang baik.

Hal ini sesuai dengan hasil analisa dimana berdasarkan observasi dan analisis membuktikan bahwa etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Hasil analisa menunjukkan bahwa Etos kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, dengan nilai bervariasi kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung 54,60% dipengaruhi oleh besarnya Etos kerja, sedangkan sisanya 45,40% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini terlihat bahwa Etos kerja masih perlu ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

Setelah membahas penelitian ini ternyata di dapati bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Untuk membandingkan dengan penelitian terdahulu dari Hermansyah (2012), Dwi Sari (2009), Tirtama (2010) bahwa etos kerja yang menjadi variabel bebas ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hasil pembahasan penelitian penulis dengan peneliti terdahulu sama yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) Etos kerja terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Etos kerja yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih buruk sehingga perlu adanya aturan-aturan dan sanksi apabila aturan-aturan tersebut dilanggar dan kesadaran akan sikap kerja yang baik dengan memperhatikan aspek-aspek etos kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung masih kurang baik Oleh sebab itu para pimpinan lebih melakukan pendekatan dengan para pegawai agar mereka dapat termotivasi dan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.
3. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung harus memperbaiki sikap dan tingkah laku untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya visi dan misi serta tujuan perusahaan.

## **5.2 S a r a n**

Apabila perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung ingin meningkatkan Kinerja pegawai. Maka sikap dan tingkah laku dalam berkeja harus tinggi di dasari dengan keasadaran dan niat pegawai akan tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta menaati aturan-aturan yang ada hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk mewujudkan tekad perusahaan berkelas dunia yang profesional.

Dengan adanya Sikap yang baik dapat meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. sehingga Kinerja pegawai dapat dipertahankan atau malah dapat lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timpe. (1999). **Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”**. Jakarta: Gramedia Asri Media
- Alex S. Nitisemito, 2001. **Manajemen Personalia**, Jakarta : Graha Indonesia.
- Anoraga, Panji . 2001. **Psikologi Kerja**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, S., (2010), **Prosedur Penelitian**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto S, 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Asy'ari, Musa, **Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi**, Yogyakarta, Lesfi, 2007.
- Bernardin & Russel. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Dessler, Gary, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Gellerman, W. Saul, 2008, **Motivasi Dan Produktivitas**, Bina Press, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Green, W, Lawrence.et.al, **Health Education Planing ADiagnostik Approach**, The Johns Hapkins University: Mayfield Publishing Company, 2005
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. **Kepemimpinan yang Efektif**. Yogyakarta : UGM Press
- Handoko T. Hani (2002), **Manajemen**; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE.
- Handoko T. Hani, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Harsuko, Riniwati. 2011. **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM**. Malang: UB Press

- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen *Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jonathan Sarwono, 2005, "Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS", Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Edisi 5. Terj. Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Kusmayadi dan Sugiarto, Endar. 2000, *Metode Penelitian dalam Bidang Kepariwisata*, Jakarta: PT Gramedia Pusataka Utama.
- Kusnanto. S. R. (2007), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Karakteristik Individu* Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Madura, diakses melalui <http://irc-kmpk.ugm.ac.id>. Pada tanggal 3 Juli 2010.
- Matindas, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lewat Konsep Ambisi Kenyataan dan Usaha, Edisi II, Grafiti, Jakarta.
- Moh.Nazir. (2003), *Metode Penelitian, Salemba Empat*, Jakarta, 63
- Neuman W Lawrence, (2006), *Social Research Method : Qualitative and Quantitative Approach* : 6th Edition, Pearson Education, Inc
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Novliadi, F., (2007), *Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*, Makalah, Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Media Kom. 2008
- Randall S. Schuler & Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Menghadapi Abad ke-21"*. Jakarta: Erlangga
- Riduwan dan Sunarto, H. ( 2007 ), *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika. Bandung*: Alfabeta

- Siagian, Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa
- Sinamo, Jansen 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Malta Printindo.
- Sinamo, Jansen H, 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono, Tarsito. *Metode Penelitian Bisnis. Jakarta*. Cetakan Kedua: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Suyadi Prawiro sentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- Tan Kim Sek (2003); *Organizational Socializational Tactics And Organizational Based Self-Esteem*; Thesis.
- Tang, Thomas Li-Ping; Gilbert, Pamela Rae. (1992); *Organization-Based Self Esteem among Mental Health Workers: A Replication and Extension*; Research Reports;
- Umar, Husein, 2002, *Metode Riset Bisnis*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Weber, Max (2002). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London and New York: Routledge Calssics
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibisono. (2003). *Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta