



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya Padang

Basilius Warman Manao^{1*}, Novi Yanti², Delvianti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: warmanmanao21@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. family raya padang. Metode pengumpulan data adalah riset kepustakaan dan penelitan lapangan. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 orang dan sampel sebanyak 72 orang dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t dan uji F dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. (2) etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. (3) semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. (4) pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to determine the influence of human resource development, work ethic, and work spirit on employee performance at PT. The Padang Family. The data collection methods are literature research and field research. The types and sources of data are primary data and secondary data. The population in this study was 250 people and the sample was 72 people using the slovin formula. The data analysis method used multiple linear regression, determination coefficient test and hypothesis test t-test and F test with the SPSS program. The results of this study found that (1) human resource development has a significant positive effect on employee performance at PT. The Padang Family. (2) work ethic has a significant positive effect on employee performance at PT. The Padang Family. (3) work morale has a significant positive effect on employee performance at PT. The Padang Family. (4) the development of human resources, work ethic and work spirit simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. The Padang Family.

Keywords: Human Resource Development, Work Ethic, Work Morale and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang begitu penting hingga tidak bisa terpisahkan dari sebuah perusahaan. SDM merupakan aset berharga untuk semua bisnis sebab bisa menjadi penentu keberhasilan pencapaian sasaran perusahaan. Pada struktur operasional perusahaan, potensi SDM adalah salah satu aset krusial yang memainkan peran penting untuk mencapai visi perusahaan. Karena keunggulan teknologi dan dana tidak cukup, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Faktor manusia sangat penting sebab manusia mempunyai perilaku, emosi, kecerdasan, serta tujuan. Untuk bertahan dan berkembang, perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang ideal. Ini penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Suryani, 2023) Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan kinerja yang memuaskan dibutuhkan skill profesional dan mencapainya perlu melewati sejumlah tahapan atau kondisi. Pendidikan formal dinilai belum cukup untuk mendapatkan kemampuan yang profesional. Oleh karena itu, kemampuan SDM karyawan haruslah ditingkatkan lewat pelatihan kerja, pendidikan serta pengembangan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat tergantung dari kinerja setiap karyawannya. Setiap bisnis atau perusahaan akan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya, agar bisa mewujudkan sasaran yang ingin diraih perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat bisa memberikan kemajuan perusahaan sehingga bisa berkompetisi dalam persaingan bisnis yang dinamis. Oleh sebab itu, upaya-upaya dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang serius sebab berhasil tidaknya pencapaian tujuan serta keberlangsungan operasional perusahaan bergantung pada kualitas kinerja SDM perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM), etos kerja dan semangat kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Ini karena pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan terkait dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan efisiensi. Sikap dan nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, disiplin, dan dedikasi ditunjukkan dalam etos kerja, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menangani tantangan dengan lebih baik. Semangat kerja sebagai motivasi dan semangat untuk menyelesaikan tugas membuat karyawan lebih bersemangat, berkomitmen, dan optimis untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia, moral kerja yang baik, dan semangat kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam studi ini penulis menentukan dan memilih objek penelitian di PT. Family Raya beralamat di jalan Gurun Laweh Nan XX Kecamatan Lubuk Begalung, Sumatera Barat. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri mengolah karet alam hasil kebun dengan hasil produksi akhir berupa karet remah (*crumb rubber*). PT. Family Raya memiliki tenaga kerja yang banyak harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga dengan meningkatnya kinerja maka tujuan perusahaan juga akan tercapai dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun, ini menyebabkan terjadinya hambatan tujuan perusahaan.

Adapun bentuk-bentuk program pelatihan SDM terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Program Pelatihan SDM PT. Family Raya Padang Tahun 2023

No	Pelatihan
1	Workshop Pengelolaan Proses Bisnis Level 3 dan 4 PT Family Raya dan Training penggunaan aplikasi Integrated Management System (IMS)
2	Peserta Pelatihan Perhitungan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN)
3	Pelatihan Awareness & Sertifikasi Auditor Internal SMT ISO 37001 & ISO 9001 Kantor Pusat & Regional 1 s/d 4 Tahun 2023
4	Pelaksanaan dan Monitoring Tindak Lanjut Pembekalan Change Agent
5	Pelatihan Feasibility Study di Lingkungan PT Family Raya

Sumber: PT. Family Raya, tahun 2023

Pelatihan menjadi tanggung jawab setiap manajer serta semua pihak yang berperan dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Akan tetapi, hasil observasi awal di PT Family Raya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Meski demikian, terdapat beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa dari mereka belum menunjukkan sikap proaktif sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan sejumlah karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan tugas baru yang mengakibatkan hambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Oleh sebab itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, karena pelatihan yang selama ini diberikan belum maksimal dalam meningkatkan kualitas mereka. Jika program pengembangan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan, kinerja karyawan bisa saja menurun.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah etos kerja, yang dianggap sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Azizah, 2016). Etos kerja yang baik tercermin dari kedisiplinan karyawan, termasuk ketepatan waktu yang menunjukkan penghargaan terhadap waktu diri sendiri maupun orang lain, sehingga keterlambatan dalam memenuhi jadwal kerja dapat dieliminasi. Hal-hal seperti ketepatan waktu, mutu hasil kerja, dan kemampuan menjaga fokus adalah aspek penting. Kesadaran akan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku juga sangat diperlukan, karena memahami perintah, larangan, serta konsekuensi ketidakpatuhan menjadi bagian dari etos kerja tersebut.

Etos kerja memuat suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan norma dan kebijakan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja adalah sebuah nilai yang diyakini dalam hati, yang terbentuk dari beberapa komponen seperti sikap, etika dan nilai-nilai yang membentuk karakter individu. Dimana karakter seseorang dapat diwujudkan dalam perkataan dan tindakan (tingkah laku). Ada pun data disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Data Disiplin Kerja PT Family Raya

No	Pelatihan	Hasil Presentase	Jumlah Karyawan
1	Tepat waktu hadir sesuai dengan jam kerja	70%	250 orang
2	Tepat waktu masuk ruangan setelah jam istirahat	65%	250 orang
3	Tepat waktu pulang sesuai	80%	250 orang

dengan jam kerja

Sumber: PT. Family Raya, tahun 2023

Berdasarkan hasil wawancara dan data pada tabel 2 yang diperoleh dari PT. Family Raya diketahui bahwa etos kerja masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari hanya 70% karyawan yang hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja, sementara 30% lainnya masih sering terlambat yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab terhadap komitmen kerja. Selain itu, dalam hal kembali ke ruangan setelah jam istirahat berada pada tingkat yang lebih rendah, dengan hanya 65% karyawan yang tepat waktu, sementara 35% lainnya menunjukkan ketidakdisiplinan yang berdampak pada penurunan produktivitas. Meski pada aspek waktu pulang sebanyak 80% karyawan sudah menunjukkan sikap kerja yang baik namun masih ada 20% yang tidak tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Beberapa penyebabnya ini adalah termasuk pengawasan yang lemah, kurangnya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, serta belum adanya mekanisme sanksi yang efektif bagi pelanggaran. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran karyawan seperti melalui pelatihan, system penghargaan dan penguatan budaya kerja yang mendukung tanggung jawab dan profesionalisme.

Selain pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja, semangat kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja merupakan keinginan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik serta disiplin guna mencapai prestasi maksimal. Faktor ini mencerminkan motivasi tinggi, di mana karyawan yang memiliki semangat kerja kuat cenderung lebih antusias dan berenergi saat menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap produktivitas, inovasi, dan kualitas hasil kerja.

Semangat kerja mendorong individu untuk berkarya dan berkreasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Namun, hasil observasi di PT Family Raya mengungkap bahwa sebagian karyawan mengalami penurunan semangat kerja akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk mencapai target, dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja. Oleh karena itu, karyawan dengan semangat kerja tinggi biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Adapun penilaian yang dilakukan internal manajemen PT. Famili Raya yaitu kedisiplinan, pengetahuan, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengetahuan teknis seputar pekerjaan serta kemampuan menyesuaikan diri seorang karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan PT. Famili Raya yang penulis peroleh yaitu:

Tabel 3. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Famili Raya tahun 2021-2023

No.	Tahun	Target Penilaian Kinerja	Hasil Penilaian Kinerja	Kriteria
1	2021	100%	85%	Baik
2	2022	100%	65%	Cukup
3	2023	100%	75%	Cukup

Sumber: PT. Family Raya, tahun 2023

Dari Tabel 3 tersebut merupakan hasil rata rata penilaian kinerja karyawan yang dilakukan bagian SDM PT. Famili Raya menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2022.

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009) dalam (Muizu, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas fenomena yang penulis temukan mengenai pengembangan SDM, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Famili Raya saat ini dapat dikatakan masih rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan PT. Famili Raya diindikasikan penyebabnya oleh disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Andi Masse Dadang (2020) tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai (pada badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten biak numfor). Sampel penelitian Andi adalah badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana dan hasil penelitian Andi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia serta etos kerja dan semangat kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga merupakan replikasi dari penelitian Eustakhias Fatmala Duha (2024) tentang pengaruh pengembangan SDM, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian adalah pegawai di PT Pelindo Regional 1 (persero). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan SDM, etos kerja dan semangat kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT pelabuhan Indonesia (pelindo) regional 1 (persero).

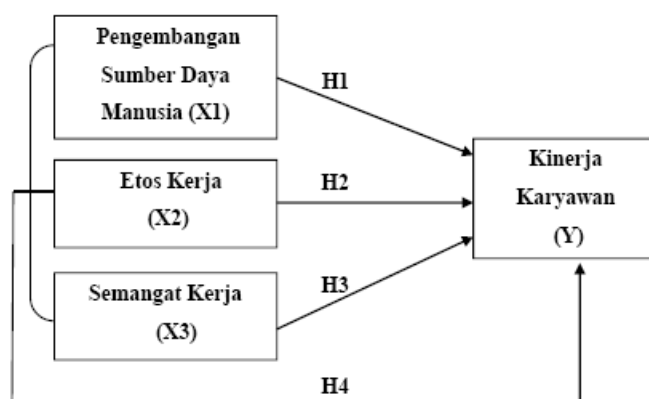
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang berbeda dengan yang digunakan oleh peneliti. Sampel penelitian yang digunakan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu sampel penelitian ini dilakukan di wilayah kota Padang yaitu PT. Family Raya Padang. Sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten biak numfor dan PT pelabuhan Indonesia (pelindo) regional 1 (persero).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya Padang”**.

Masalah yang menjadi pokok pembahasan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya Padang?
2. Apakah Etos Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya Padang?
3. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya Padang?
4. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya Padang?

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka bisa digambarkan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu, dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1. Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2. Diduga Etos Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3. Diduga Etos Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4. Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Sumber data diambil dari populasi karyawan kontrak PT. Family Padang Raya berjumlah 250 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2021). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dengan jumlah sampel 72 orang. Pengujian alat ukur penelitian mempergunakan uji validitas serta reliabilitas. Pengujian validitas (Ghozali, 2018) diketahui dari perbandingan angka r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel instrumen dianggap valid. Menurut Ghozali realibilitas adalah instrumen yang cukup dipercaya sebagai alat pengumpul data. Untuk melihatnya, mempergunakan teknik *Alpha Cronbach*. Angka kritis *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6. Selanjutnya pengujian deskriptif menggunakan TCR. Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dilanjutkan analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F . Analisis ini menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menguji indikator dominan dari variabel yang diteliti (Arikunto, 2019) yang hasilnya diuraikan sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Rata-Rata TCR Variabel Kinerja Karyawan

Variabel (Y)	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Kualitas kerja	289	4,01	80,22	Baik
Ketepatan waktu	275	3,83	76,50	Baik
Inisiatif	284	3,94	78,78	Baik
Kemampuan	280	3,89	77,78	Baik
Komunikasi	296	4,11	82,11	Baik
Rata-rata keseluruhan	285	3,95	79,08	Baik

Sumber: Output Excel 2025

Dari tabel didapatkan indikator kualitas kerja menunjukkan TCR 80,22 dengan kriteria baik, indikator ketepatan waktu menunjukkan TCR 76,50 dengan kriteria baik, indikator inisiatif menunjukkan TCR 78,78 dengan kriteria baik, indikator kemampuan menunjukkan TCR 77,78 dengan kriteria baik, dan indikator komunikasi menunjukkan TCR 82,11 dengan kriteria baik. Skor rata-rata variable kinerja karyawan pada PT Family Raya Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,95 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,08% termasuk dalam kategori baik

2. Pengembangan sumber daya manusia

Tabel 6. Hasil Rata-Rata TCR Variabel Pengembangan SDM

Variabel (X1)	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Pendidikan	299	4,15	83,06	Baik
Kegiatan non diklat	287	3,99	79,72	Baik
Promosi	283	3,93	78,61	Baik
Motivasi	285	3,95	79,07	Baik
Rata-rata keseluruhan	288	4,01	80,12	Baik

Sumber: Output Excel 2025

Dari tabel didapatkan indikator pendidikan menunjukkan TCR 83,06 dengan kriteria baik, indikator kegiatan non diklat menunjukkan TCR 79,72 dengan kriteria baik, indikator promosi menunjukkan TCR 78,61 dengan kriteria baik, dan indikator motivasi menunjukkan TCR 79,07 dengan kriteria baik. Skor rata-rata variabel pengembangan sumber daya manusia pada PT Family Raya Padang yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,01 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,12%. Hal ini menunjukkan pengembangan sumber daya manusia pada PT Family Raya Padang dalam kategori Baik.

3. Etos Kerja

Tabel 7. Hasil Rata-Rata TCR Variabel Etos Kerja

Variabel (X2)	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Penuh tanggung jawab	295	4,10	81,94	Baik
Semangat bekerja	274	3,81	76,11	Baik
Berdisiplin	269	3,73	74,63	Baik
Rajin	274	3,80	76,02	Baik
Rata-rata keseluruhan	278	3,86	77,18	Baik

Sumber: Output Excel 2025

Dari tabel didapatkan indikator penuh tanggung jawab menunjukkan TCR 81,94 dengan kriteria baik, indikator semangat bekerja menunjukkan TCR 76,11 dengan kriteria baik, indikator berdisiplin menunjukkan TCR 74,63 dengan kriteria baik, dan indikator rajin menunjukkan TCR 76,02 dengan kriteria baik. Skor rata-rata variabel etos kerja pada PT Family Raya Padang yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,86 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,18%. Hal ini menunjukkan variabel Etos Kerja pada PT Family Raya Padang dalam kategori Baik.

4. Semangat Kerja

Tabel 8. Hasil Rata-Rata TCR Variabel Semangat Kerja

Variabel (X3)	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Kegairahan seseorang	295	4,10	81,94	Baik
Kekuatan untuk melawan frustrasi	274	3,81	76,11	Baik

Kualitas untuk bertahan	269	3,73	74,63	Baik
Semangat kelompok	273	3,79	75,74	Baik
Rata-rata keseluruhan	278	3,86	77,11	Baik

Sumber: Output Excel 2025

Dari tabel didapatkan indikator kegairahan seseorang menunjukkan TCR sebesar 81,94 dengan kriteria baik, indikator kekuatan untuk melawan frustrasi menunjukkan TCR sebesar 76,11 dengan kriteria baik, indikator kualitas untuk bertahan menunjukkan TCR sebesar 74,63 dengan kriteria baik, dan indikator semangat kelompok menunjukkan TCR sebesar 75,74 dengan kriteria baik. Tingkat skor rata-rata variabel semangat kerja pada PT Family Raya Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,86 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,11%. Hal ini menunjukkan variabel semangat kerja pada PT Family Raya Padang dalam kategori Baik

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipakai guna untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pada motivasi kerja karyawan kontrak PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Teluk Kabung sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel: 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	58,732	13,186
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,134	,114
	Etos Kerja	,149	,129
	Semangat Kerja	1,775	,104

Sumber : Output SPSS 26 tahun 2025

Persamaan regresi linear bergandanya menjadi:

$$KK = \alpha + \beta_1 \text{PSDM} + \beta_2 \text{EK} + \beta_3 \text{SK} + e$$

$$KK = 58,732 + 0,134\text{PSDM} + 0,149\text{EK} + 1,775\text{SK} + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 58,732 artinya jika tidak pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, semangat kerja (PSDM, EK, SK = 0) maka nilai Kinerja karyawan pada PT Family Raya Padang sebesar konstan yaitu 58,732 satuan.
- Nilai koefisien Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,134 apabila terjadi peningkatan pengembangan sumber daya manusia sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT Family Raya Padang sebesar 0,134 satuan.
- Nilai koefisien Etos Kerja (X2) sebesar 0,149 apabila terjadi peningkatan etos kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT Family Raya Padang sebesar 0,149 satuan.
- Nilai koefisien Semangat Kerja (X3) sebesar 1,775 apabila terjadi peningkatan semangat kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT Family Raya Padang sebesar 1,775 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,397 ^a	,416	,421	1,45847

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26 tahun 2025

Berdasarkan hasil uji ditemukan nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,421. Hal ini berarti kontribusi pengembangan sumber daya manusia dengan etos kerja dan semangat kerja menerangkan kinerja karyawan sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% diterangkan oleh variabel lain karena masih banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi selain variabel yang diteliti seperti: kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Pengujian hipotesis secara individual variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y), mempergunakan Uji student (Uji t) (Agussalim M., 2018).

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,732	13,186		4,454	,000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,134	,114	,136	1,802	,024
	Etos Kerja	,149	,129	,473	1,934	,004
	Semangat Kerja	1,775	,104	,811	1,861	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26 tahun 2025

Berikut hasil interpretasi uji t:

1. Nilai t hitung pengembangan sumber daya manusia sebesar $1,802 > t_{\text{tabel}} 1,667$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Famili Raya Padang.
2. Nilai t hitung Etos kerja sebesar $1,934 > t_{\text{tabel}} 1,667$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Famili Raya Padang.
3. Nilai t hitung semangat kerja sebesar $1,861 > t_{\text{tabel}} 1,667$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Famili Raya Padang.

Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Adapun pengujian secara bersama-sama memakai uji F statistik. dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912,893	3	304,298	4,253	,008 ^b
	Residual	4865,107	68	71,546		
	Total	5778,000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja

Sumber: Output SPSS 26 tahun 2025

Menurut hasil pengujian diketahui nilai F hitung 4,253 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 72 - 3 - 1 = 68$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$) jadi keputusan uji adalah H_4 diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya, dimana ditunjukkan oleh $t_{hitung} 1,802 > t_{tabel} 1,667$ dengan taraf signifikan $0,024 < 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berperan dalam meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, serta moral karyawan, sementara pelatihan difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kegiatan seperti workshop juga dapat diikuti oleh karyawan, yang bertujuan memperluas pengetahuan mereka bahkan di luar lingkungan perusahaan. Dengan demikian, berbagai bentuk pengembangan ini dianggap krusial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Program pengembangan pegawai ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar kinerja karyawan meningkat dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan SDM sangat penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan/jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indayani (2020) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor urusan agama kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Rudiansyah (2024) dimana terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut cabang Tembung. Artinya, jika suatu organisasi melakukan upaya pengembangan SDM, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi objek penelitian dan waktu penelitian.

2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa

etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya, dimana $t_{hitung} 1,934 > t_{tabel} 1,667$ dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka bekerja berdasarkan prinsip profesionalisme, tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan kualitas dan ketepatan waktu. Etos kerja yang baik mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan secara konsisten. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya produktivitas, efisiensi, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, sehingga turut mendukung pencapaian target perusahaan.

Selain itu, etos kerja turut membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan PT. Family Raya Padang. Ketika sebagian besar karyawan memiliki etos kerja yang kuat, tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan saling memotivasi. Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, menjunjung integritas, serta mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. Lingkungan kerja yang positif tersebut tidak hanya meningkatkan moral kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Dengan demikian, etos kerja yang baik tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui terciptanya budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eustakhias F. D (2024) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung pula oleh hasil penelitian Butarbutar (2021) yang memperoleh kesimpulan bahwa etos kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi etos kerja pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar, maka akan semakin optimal kinerja karyawannya. Sehingga diperlukan manajemen yang memerhatikan etos kerja pada organisasi baik itu organisasi profit maupun non-profit.

Kesamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian dan waktu penelitian. Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar standar.

3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya, dimana $t_{hitung} 1,861 > t_{tabel} 1,667$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Family Raya Padang. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, bahkan dalam situasi yang menantang sekalipun. Semangat ini mendorong mereka untuk lebih proaktif, kreatif, dan lebih fokus dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Ketika semangat kerja terjaga, karyawan akan lebih cepat dalam beradaptasi dengan perubahan atau penugasan baru, serta lebih terbuka terhadap feedback yang

diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka. Semangat kerja yang positif juga menciptakan suasana yang lebih dinamis dan kolaboratif, yang mendukung peningkatan hasil kerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga berkaitan erat dengan motivasi internal karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di PT. Family Raya Padang, semangat ini dipicu oleh lingkungan kerja yang mendukung, pemberian tantangan yang sesuai dengan kemampuan, serta penghargaan terhadap pencapaian karyawan. Karyawan yang merasa semangat dan dihargai cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan, yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kinerja mereka. Semangat kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien dan efektif.

Setiap perusahaan perlu berusaha agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat diwujudkan. Dengan demikian akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juwanda ardinata (2024) sebelumnya yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian Rudiansyah (2024) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut cabang Tembung. Kesamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian dan waktu penelitian. Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana $F_{hitung} 4,253 > F_{tabel} 2,74$ dengan taraf signifikan $0,008 < 0,05$.

Bagi operasional PT. Family Raya Padang, pengembangan sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan, karyawan diberikan kesempatan untuk mengasah kemampuan mereka, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Pengembangan SDM ini tidak hanya meningkatkan keahlian, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kesetiaan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan dipersiapkan dengan baik cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam pekerjaan, yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

Selain itu, etos kerja dan semangat kerja yang positif juga berperan signifikan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Etos kerja yang tinggi mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diemban, sementara semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap fokus dan bersemangat menghadapi tantangan

pekerjaan. Pada PT. Family Raya Padang, kedua aspek ini didorong melalui adanya kolaborasi dan dukungan saling menghargai antar karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif, karyawan merasa lebih terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan perusahaan pun meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Masse Dadang (2020) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Pengembangan sumber daya manusia, etos kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat kita lihat *adjusted R square* sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), Etos kerja (X2), Semangat kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Andi Masse Dadang (2020) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sehubungan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, ditemukan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Variabel Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. Dimana Nilai t_{hitung} sebesar 1,802 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yang bernilai 1,667 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil uji t didapatkan nilai signifikansi $0.024 < 0.05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.
2. Variabel Etos kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. Dimana Nilai t_{hitung} sebesar 1,934 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yang bernilai 1.667 dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil uji t didapatkan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.
3. Variabel Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. Dimana Nilai t_{hitung} sebesar 1,861 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yang bernilai 1.667 dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil uji t didapatkan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.
4. Variabel Pengembangan sumber daya manusia, Etos kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang. Dimana nilai F_{hitung} sebesar 4,253 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yang bernilai 2,74 dengan demikian H_4 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji F nilai signifikansi $0.008 < 0.05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Variabel Pengembangan sumber daya manusia, Etos kerja dan Semangat kerja Secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Family Raya Padang.
5. Koefisien Determinan X_1, X_2, X_3 dan $Y = 42,1\%$ sedangkan sisanya 57,9% diterangkan oleh variabel lain karena masih banyak faktor-faktor lain yang bias mempengaruhi selain variabel yang diteliti seperti: kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja

Saran

1. Bagi PT. Family Raya

- a. Terkait dengan pengembangan SDM diharapkan pada perusahaan PT. Famili Raya untuk membuat promosi yang jelas, transparan dan berbasis kinerja dengan kriteria yang objektif seperti masa kerja, kompetensi dan kontribusi nyata.
 - b. Terkait etos kerja maka langkah awal yang dapat dilakukan adalah meninjau dan memperjelas aturan disiplin kerja agar dipahami seluruh karyawan, serta menerapkan sistem reward yang adil dan konsisten.
 - c. Terkait semangat kerja, karyawan terlihat masih memiliki tingkat ketahanan kerja yang rendah, seperti mudah lelah, cepat menyerah saat menghadapi tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas ketahanan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif baik secara fisik maupun mental.
 - d. Sementara untuk mengatasi persoalan peningkatan kinerja karyawan perusahaan juga perlu memperkuat budaya disiplin waktu dengan cara menerapkan sistem absensi yang akurat serta memberikan teguran atau sanksi ringan bagi keterlambatan yang berulang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti pengaruh variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan misalnya seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim M. (2018). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Ardinata, J., Rina Asmeri, & Dina Adawiyah. (2024). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Ras Jaya Textile Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 46–55. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1015>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, et al. (2016). Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas koperasi, Usaha mikro, kecil dan menengah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol 7, No 2. ISSN: 2502-5589
- Dadang, A. M. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP Yapis Biak*, 13(1): 38-45.
- Duha, E. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero). Fakultas Ekonomi. Repository Universitas HKBP Nommensen.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indayani (2020) Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(2), 63-70.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>.