

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan adalah cabang dari PT. Pelindo Multi Terminal (SPMT) sebuah Sub-Holding dari PT. Pelindo (Persero) yang fokus pada pengelolaan operasional terminal non-petikemas/multipurpose. Mereka bertanggung jawab atas bongkar muat dan operasional untuk berbagai jenis kargo seperti curah cair (minyak), curah kering (batubara,pupuk,bijih besi,bungkil,) dan kargo umum (barang-barang yang tidak dikemas dalam peti kemas standar). Di Jl. Sumatera No.1 Pelabuhan Belawan, Sumatera Utara

Pelabuhan belawan sendiri adalah pelabuhan utama serta pelabuhan terbesar di pulau Sumatera, yang menjadi salah satu pendukung utama jaringan logistik dan perekonomian di indonesia bagian barat. Oleh karena itu, kehadiran PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan sangat krusial dalam mendukung kelancaran arus barang dan logistik, tidak hanya di Sumatera Utara, tetapi juga bagi perekonomian Indonesia secara umum. Mereka memastikan arus barang keluar masuk berjalan lancar, mendukung aktivitas perdagangan dan industri di wilayah Sumatera Utara.

Pembentukan PT. Pelindo Multi Terminal pada tanggal 1 Oktober 2021. Restrukturisasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pelabuhan di Indonesia. Sebagai bagian dari proses ini, PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan secara resmi memulai operasinya di Terminal

Pelabuhan Belawan pada tanggal 1 Februari 2022, melanjutkan estafet pengelolaan dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). Operasional PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan di Pelabuhan Belawan didukung oleh infrastruktur yang memadai, termasuk dermaga dengan panjang total 3.203 meter, lapangan penumpukan seluas 79.643 m², gudang dengan luas 40.325 m², dan tangki penyimpanan (storage tank) berkapasitas 9.000 ton. Fasilitas-fasilitas ini memungkinkan penanganan berbagai jenis kargo dengan efisien dan efektif.

Selain itu, implementasi sistem PTOS-M (Pelindo Terminal Operation System - Multipurpose) di SPMT Branch Belawan juga merupakan langkah strategis untuk meningkatkan standarisasi dan efisiensi operasional. Sistem ini merupakan bagian dari inisiatif Pelindo Group dalam melakukan transformasi dan standarisasi operasi pelabuhan di seluruh Indonesia, yang pada akhirnya bertujuan untuk memberikan layanan yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pengguna jasa.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

- a. Visi Menjadi pemimpin dalam konektivitas barang di Indonesia
- b. Misi Sebagai operator terminal multipurpose dengan menciptakan ekosistem yang memberikan nilai tambah bagi stakeholders dan negara.

4.2 Uji Validitas dan Analisis Deskriptif Responden

1. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Y
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	37.54	37.886	.718	.880
y1.2	37.52	39.479	.755	.879
y1.3	37.62	41.179	.670	.885
y1.4	37.60	38.408	.674	.883
y1.5	37.46	41.519	.582	.889
y1.6	37.52	40.867	.640	.886
y1.7	37.52	40.744	.577	.890
y1.8	37.64	41.827	.513	.894
y1.9	37.64	38.929	.615	.888
y1.10	37.60	38.082	.701	.881

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel X1
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	46.72	44.369	.074	.858
x1.2	46.96	37.549	.569	.830
x1.3	46.78	42.298	.250	.851
x1.4	46.86	37.960	.527	.833
x1.5	47.02	35.000	.703	.818
x1.6	47.10	34.745	.767	.812
x1.7	47.04	34.325	.752	.813
x1.8	46.88	41.455	.404	.841
x1.9	46.78	40.542	.381	.843
x1.10	46.78	39.726	.459	.838
x1.11	46.84	38.096	.630	.826
x1.12	46.78	39.685	.517	.834

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	29.36	19.827	.823	.804
x2.2	29.18	22.804	.611	.834
x2.3	29.12	23.332	.529	.843
x2.4	29.10	23.357	.506	.846
x2.5	29.42	22.208	.596	.835
x2.6	29.20	20.694	.731	.817
x2.7	29.32	22.998	.578	.837
x2.8	28.96	25.468	.355	.859

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	21.46	8.009	.083	.745
x3.2	21.40	6.571	.487	.623
x3.3	21.38	6.485	.539	.608
x3.4	21.50	6.459	.441	.636
x3.5	21.50	6.378	.576	.596
x3.6	21.56	5.966	.443	.638

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 4.1 sampai 4.4, terlihat dari *corrected item-total correlation* bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.5 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan $0,896 > 0,60$, Maka pernyataan pada kuisisioner reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	12

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.6 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* untuk variabel kualitas sumber daya manusia $0,846 > 0,60$, Maka pernyataan pada kuisisioner reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.7 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* untuk variabel profesionalisme kerja $0,853 > 0,60$, Maka pernyataan pada kuisisioner reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	6

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.8 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen $0,686 > 0,60$, Maka pernyataan pada kuisisioner reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Kuesioner merupakan Instrumen yang digunakan dalam penelitian Ini. Terdapat 26 Pertanyaan untuk variabel X dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Jumlah keseluruhan pernyataan adalah 36 pertanyaan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, Adapun analisis deskriptif ini merupakan uraian mengenai hasil pengumpulan data primer (berupa kuesioner) yang telah diisi oleh responden.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Data yang disajikan dasar perhitungan adalah data primer pada penelitian dilakukan yaitu pada Agustus 2024 Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Pt kebayoran pharma Hal-hal yang dianalisis dari responden adalah data pribadi responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan distribusi jawaban.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 9
Distribusi Jawaban Usia

Kategori	Jumlah		Valid Percent
	Responden	Persentase	
25 - 35 Tahun	22	44%	44
36 - 45 Tahun	15	30%	30
46 - 55 Tahun	13	26%	26
Total	50	100%	100

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 25-35 tahun sebanyak 22 responden (44%), usia 36-45 tahun sebanyak 15 responden (30%), usia 46-55 tahun sebanyak 13 responden (26%), Dapat diketahui bahwa responden dengan umur 25-35 tahun lebih dominan.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 10
Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah		Valid Percent
	Responden	Responden	
Laki-laki	40	80%	80
Perempuan	10	20%	20
Total	50	100%	100

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 45 responden (80%) dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 10 responden (20%). Dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Laki -laki lebih dominan.

4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden menggambarkan bagaimana distribusi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Berikut ini

dapat dilihat distribusi jawaban responden mengenai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), variabel Profesionalisme Kerja(X2), Komitmen (X3) dan kinerja karyawan (Y). frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden tentang variabel kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya detail dan akurat	2	4	2	4	1	2	21	42	24	48	4,26
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	1	2	3	6	0	0	26	52	20	40	4,22
Saya selalu menyelesaikan tuga sesuai dengan tengat waktu yang	2	4	3	6	1	2	31	62	13	26	4

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
telah ditetapkan											
Saya jarang atau tidak pernah mengalami keterlambatan dalam mengirimkan hasil kerja	1	2	1	2	0	0	26	52	22	44	4,34
Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	0	0	2	4	2	4	21	42	25	50	4,38
Saya berinisiatif untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.	6	12	1	2	2	4	20	40	21	42	3,98
Pengetahuan saya tentang pekerjaan	1	2	2	4	2	4	22	44	23	46	4,28

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
mendukung saya dalam menyelesaikan tugas secara efektif											
Saya menunjukkan kemampuan adaptasi yang luar biasa terhadap perubahan dan situasi baru.	1	2	3	6	0	0	17	34	29	58	4,4
Saya selalu menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami oleh rekan kerja	1	2	1	2	1	2	24	48	23	46	4,34
Saya terbuka terhadap masukan, kritik konstruktif,	0	0	1	2	6	12	20	40	23	46	4,3

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
dan bersedia untuk belajar dan berkembang.											

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui distribusi jawaban untuk variabel variabel

kinerja karyawan disebarkan pada 50 responden yaitu:

1. Pernyataan "Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya detail dan akurat" dengan rata-rata (mean) 4,26% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung memastikan hasil pekerjaan mereka detail dan akurat.
2. Pernyataan "Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan" dengan rata-rata (mean) 4,22% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.
3. Pernyataan "Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tengat waktu yang telah ditetapkan" dengan rata-rata (mean) 4,00% dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Pernyataan "Saya jarang atau tidak perna mengalami keterlambatan dalam mengirimkan hasil kerja" dengan rata-rata (mean) 4,34% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung mengirimkan hasil kerja tepat waktu.
5. Pernyataan "Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja" dengan rata-rata (mean) 4,38% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung proaktif mengajukan ide-ide baru.

6. Pernyataan "Saya berinisiatif untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi" dengan rata-rata (mean) 3,98% dapat disimpulkan bahwa responden cenderung berinisiatif mencari solusi masalah.
7. Pernyataan "Pengetahuan saya tentang pekerjaan mendukung saya dalam menyelesaikan tugas secara efektif" dengan rata-rata (mean) 4,28% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung memiliki pengetahuan yang mendukung efektivitas kerja.
8. Pernyataan "Saya menunjukkan kemampuan adaptasi yang luar biasa terhadap perubahan dan situasi baru" dengan rata-rata (mean) 4,40% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik.
9. Pernyataan "Saya selalu menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami oleh rekan kerja" dengan rata-rata (mean) 4,34% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung berkomunikasi dengan jelas.
10. Pernyataan "Saya terbuka terhadap masukan, kritik konstruktif, dan bersedia untuk belajar dan berkembang" dengan rata-rata (mean) 4,30% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung terbuka terhadap masukan dan pengembangan diri.

b. Distribusi jawaban responden tentang variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Distribusi Jawaban Responden Kualitas Sumber Daya Manusia

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya dapat menganalisis situasi pekerjaan secara objektif dan mengambil keputusan yang tepat.	1	2	0	0	0	0	30	60	19	38	4,32
Saya dapat dengan mudah menanggapi masalah yang lebih kompleks dalam pekerjaan.	2	4	0	0	4	8	22	44	22	44	4,24
Pendidikan yang saya miliki mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dengan optimal	2	4	2	4	1	2	26	52	19	38	4,16
Saya terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya.	2	4	0	0	1	2	20	40	27	54	4,4
Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan	4	8	0	0	1	2	25	50	20	40	4,14
Saya mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik kepada rekan kerja.	1	2	3	6	4	8	19	38	23	46	4,2
Saya merasa bahwa keterampilan yang saya miliki sudah cukup untuk	4	8	1	2	1	2	23	46	21	42	4,12

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
menyelesaikan tugas saya dengan baik.											
Saya dapat menerapkan keterampilan saya secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	1	2	2	4	0	0	22	44	25	50	4,36
Saya senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan	1	2	3	6	2	4	25	50	19	38	4,16
Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	2	4	2	4	0	0	18	36	28	56	4,36
Saya mampu merencanakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu.	1	2	2	4	1	2	28	56	18	36	4,2
Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan baik dan memastikan semua berjalan sesuai rencana	1	2	2	4	1	2	18	36	28	56	4,4

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui distribusi jawaban untuk variabel variabel

Kualitas Sumber Daya Manusia disebarkan pada 50 responden yaitu:

1. Pernyataan "Saya dapat menganalisis situasi pekerjaan secara objektif dan mengambil keputusan yang tepat" dengan rata-rata (mean) 4,32% dapat

disimpulkan bahwa responden sangat cenderung mampu menganalisis dan mengambil keputusan dengan tepat.

2. Pernyataan "Saya dapat dengan mudah menanggapi masalah yang lebih kompleks dalam pekerjaan" dengan rata-rata (mean) 4,24% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung mampu menangani masalah kompleks.
3. Pernyataan "Pendidikan yang saya miliki mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dengan optimal" dengan rata-rata (mean) 4,16% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung merasa pendidikannya mendukung kinerja optimal.
4. Pernyataan "Saya terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya" dengan rata-rata (mean) 4,40% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung aktif dalam pengembangan diri.
5. Pernyataan "Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan" dengan rata-rata (mean) 4,14% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung memahami tugas dan tanggung jawabnya.
6. Pernyataan "Saya mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik kepada rekan kerja" dengan rata-rata (mean) 4,20% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung mampu menjelaskan tugas dengan baik.
7. Pernyataan "Saya merasa bahwa keterampilan yang saya miliki sudah cukup untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik" dengan rata-rata (mean) 4,12% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung merasa memiliki keterampilan yang memadai.

8. Pernyataan "Saya dapat menerapkan keterampilan saya secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal" dengan rata-rata (mean) 4,36% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung efektif dalam menerapkan keterampilan.
9. Pernyataan "Saya senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan" dengan rata-rata (mean) 4,16% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung bersemangat menghadapi tantangan.
10. Pernyataan "Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan" dengan rata-rata (mean) 4,36% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung memberikan usaha terbaik.
11. Pernyataan "Saya mampu merencanakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu" dengan rata-rata (mean) 4,20% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung mampu merencanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
12. Pernyataan "Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan baik dan memastikan semua berjalan sesuai rencana" dengan rata-rata (mean) 4,40% dapat disimpulkan bahwa responden sangat cenderung mampu merencanakan dan mengeksekusi pekerjaan dengan baik.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap variabel Profesionalisme Kerja

Tabel 4. 13
Distribusi Jawaban Responden Profesionalisme Kerja

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya merasa percaya diri dengan keterampilan yang saya miliki dalam menjalankan pekerjaan	0	0	1	2	2	4	24	48	23	46	4,38
Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.	2	4	1	2	1	2	22	44	24	48	4,3
Saya mampu menentukan prioritas kerja sehingga menghasilkan output yang optimal.	2	4	3	6	2	4	24	48	19	38	4,1
Saya merasa bahwa cara kerja saya selalu menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan	0	0	1	2	3	6	23	46	23	46	4,36
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat namun tetap berkualitas	3	6	1	2	1	2	21	42	24	48	4,24
Saya mampu mengatur prioritas dan mengelola waktu dengan baik.	0	0	3	6	3	6	22	44	22	44	4,26

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya siap menghadapi konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan.	1	2	2	4	1	2	18	36	28	56	4,4
Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu, tanpa mengalihkan tanggung jawab kepada orang lain	2	4	3	6	0	0	30	60	15	30	4,06

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui distribusi jawaban untuk variabel variabel Profesionalisme Kerja disebarkan pada 50 responden yaitu:

1. Kepercayaan diri dengan keterampilan yang dimiliki mayoritas responden (94%) merasa percaya diri dengan keterampilan yang dimiliki, dengan 46% menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,38, menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.
2. Keterampilan sesuai standar sebagian besar responden (92%) merasa memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan, dengan 48% menyatakan sangat setuju dan 44% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,30, menunjukkan adanya keyakinan yang tinggi akan kemampuan memenuhi standar kerja.
3. Prioritas kerja dan output optimal mayoritas responden (86%) mampu

menentukan prioritas kerja sehingga menghasilkan output yang optimal, dengan 38% menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,10, mengindikasikan kemampuan yang baik dalam manajemen prioritas dan pencapaian hasil yang optimal.

4. Hasil kerja sesuai harapan sebagian besar responden (92%) merasa bahwa cara kerja mereka selalu menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan, dengan 46% menyatakan sangat setuju dan 46% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,36, menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap kualitas hasil kerja.
5. Penyelesaian pekerjaan cepat dengan tetap berkualitas mayoritas responden (90%) selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat namun tetap berkualitas, dengan 48% menyatakan sangat setuju dan 42% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,24, mengindikasikan efisiensi dan kualitas yang tinggi dalam penyelesaian tugas.
6. Prioritas dan manajemen waktu sebagian besar responden (88%) mampu mengatur prioritas dan mengelola waktu dengan baik, dengan 44% menyatakan sangat setuju dan 44% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,26, menunjukkan kemampuan yang baik dalam manajemen waktu dan prioritas.
7. Tanggung jawab atas keputusan dan tindakan mayoritas responden (92%) siap menghadapi konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang diambil dalam pekerjaan, dengan 56% menyatakan sangat setuju dan 36% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,40,

mengindikasikan tingkat tanggung jawab yang tinggi.

8. Penyelesaian tugas tepat waktu sebagian besar responden (90%) selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, tanpa mengalihkan tanggung jawab kepada orang lain, dengan 30% menyatakan sangat setuju dan 60% menyatakan setuju. Rata-rata penilaian pada pernyataan ini adalah 4,06, menunjukkan komitmen yang baik dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. tugas saya tepat waktu, tanpa mengalihkan tanggung jawab kepada orang lain

Tabel 4. 14
Distribusi Jawaban Responden Komitmen

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini dan berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan ini.	2	4	2	4	2	4	20	40	24	48	4,24
Saya berkomitmen untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang pada perusahaan ini	2	4	4	8	0	0	21	42	23	46	4,18
Saya bertanggung jawab atas setiap keputusan dan tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan	3	6	2	4	2	4	22	44	21	42	4,12
Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan atau	2	4	3	6	1	2	25	50	19	38	4,12

Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
kegagalan yang terjadi, tetapi bertanggung jawab penuh.											
Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, fokus, dan penuh dedikasi.	1	2	3	6	2	4	21	42	23	46	4,24
Saya tidak pernah merasa terbebani oleh tugas yang diberikan dan selalu siap untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati.	2	4	1	2	3	6	21	42	23	46	4,24

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui distribusi jawaban untuk variabel variabel Komitmen disebarkan pada 50 responden yaitu:

1. Pernyataan tentang kebanggaan bekerja di perusahaan, sebagian besar responden (88%) merasa bangga dan berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan, dengan rata-rata penilaian 4,24. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan.
2. Komitmen untuk berkontribusi jangka panjang, meskipun ada sedikit variasi, 88% responden menyatakan komitmen untuk berkontribusi dalam jangka panjang, dengan rata-rata penilaian 4,18. Hal ini mencerminkan keinginan mereka untuk tetap berinvestasi dalam perkembangan perusahaan.

3. Tanggung jawab atas keputusan dan tindakan, sebagian besar responden (86%) merasa bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka, dengan rata-rata penilaian 4,12. Ini menunjukkan kesadaran akan konsekuensi dari tindakan mereka dalam konteks pekerjaan.
4. Tidak menyalahkan orang lain, sebanyak 88% responden mengaku tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan, melainkan mengambil tanggung jawab penuh, dengan rata-rata penilaian 4,12. Ini mencerminkan sikap profesional dan integritas yang tinggi.
5. Dedikasi dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden (88%) mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi, dengan rata-rata penilaian 4,24. Ini menunjukkan komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.
6. Kesiapan untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden (88%) merasa tidak terbebani oleh tugas dan selalu siap menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati, dengan rata-rata penilaian 4,24. Ini menunjukkan sikap positif dan proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

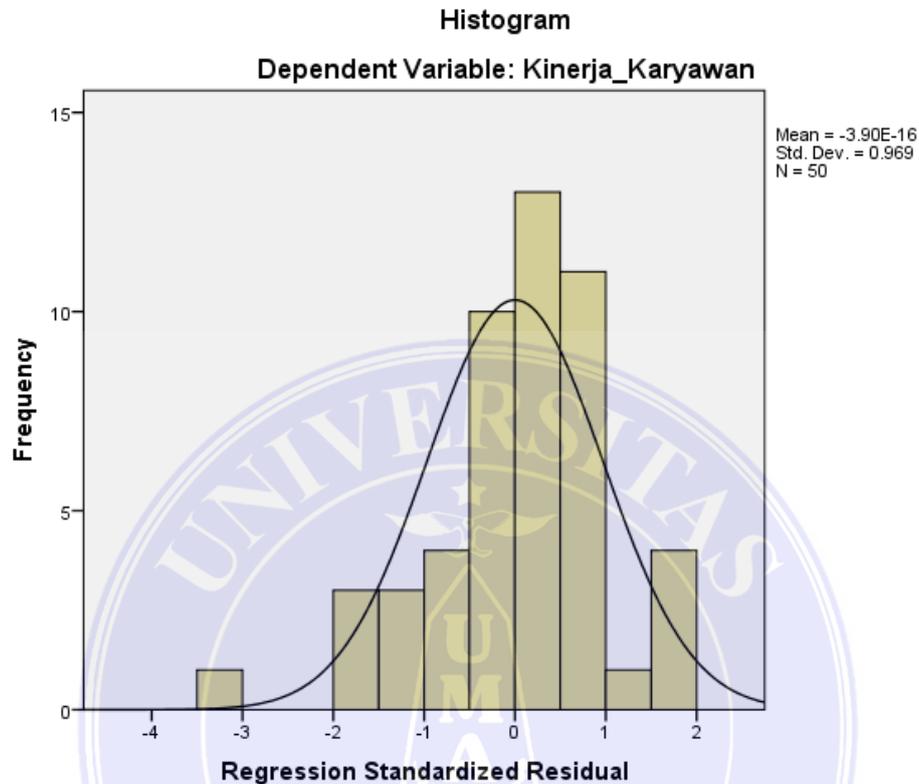
4.2.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini

1. Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

a. Pendekatan Histogram

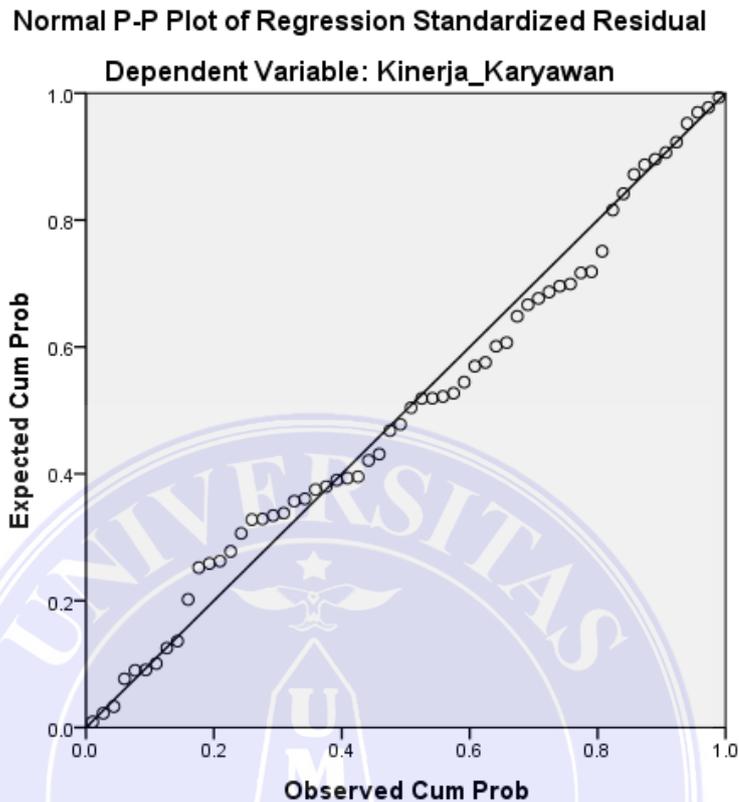


Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Gambar 4. 1
Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat di ketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Gambar 4. 2
Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Pada Gambar 4.2 Menunjukkan bahwa pada gambar diatas terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual penelitian normal. Namun untuk lebih akurat dan lebih pasti bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

c. Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 4. 15
Uji Klmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07285075
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.053
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Pada Tabel 4.12 Menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikasi, yakni 0,05 ($0,200 > 0,05$) Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil uji multikolineraritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

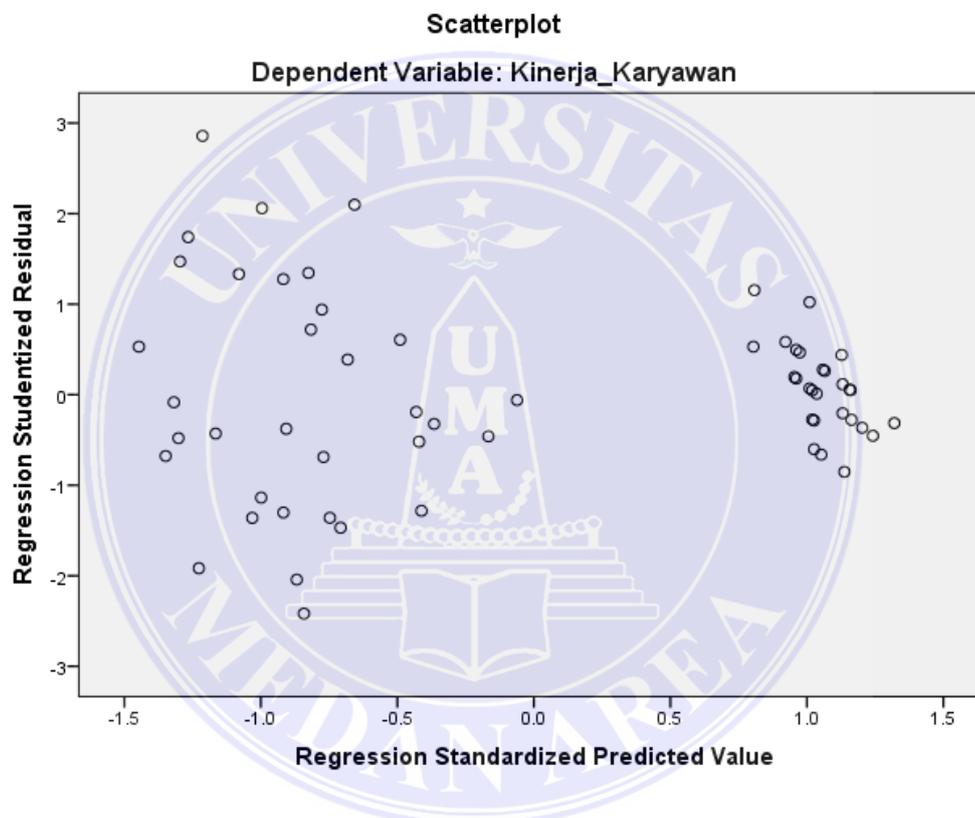
Tabel 4. 16
Uji Nilai *Tolerance* dan VIF
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas_SDM	.311	3.219
Profesionalisme_Kerja	.343	2.912
Komitmen	.390	2.565

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Pada Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Gambar 4. 3
Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 3 variabel independen. menggunakan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan variabel X terhadap variabel terikat yang biasa disebut dengan Y. Tabel 4.11 merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 17
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.944	2.155		3.222	.002
Kualitas_SDM	.316	.079	.433	4.025	.000
Profesionalisme_Kerja	.218	.106	.210	2.048	.046
Komitmen	.477	.130	.352	3.661	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0.316 nilai β_2 variabel Profesionalisme Kerja sebesar 0.218 nilai β_3 variable Komitmen sebesar 0.477 dan nilai konstanta (β_0) adalah 6.944 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$(Y) = 6,944 + 0,316 (X_1) + 0,218 (X_2) + 0,477 (X_3) + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai constant adalah 6.944 nilai tersebut dapat diartikan apabila Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Profesionalisme Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) tidak berpengaruh terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan) maka nilai variable dependen Kinerja Karyawan adalah 6.944.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) adalah 0.316 Nilai tersebut dapat diartikan ketika kinerja karyawan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.316.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari Profesionalisme Kerja (X_2) adalah 0.218 Nilai tersebut dapat diartikan ketika kinerja karyawan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.218.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari Komitmen (X_3) adalah 0.440 Nilai tersebut dapat diartikan ketika kinerja karyawan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.477.

4.2.5 Pengujian Hipotensi

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$

H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha (0,05)$

Diketahui, untuk mencari t_{tabel} sebagai berikut :

Probability (α) = 5% atau (0,05)

$$df = n - k - 1$$

$$df = 50 - 3 - 1$$

$$df = 46$$

$$t_{\text{tabel}} = \alpha = 0.05 \text{ dan } df = 46$$

Maka, didapat $t_{\text{tabel}} = 2.013$

Tabel 4. 18
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.944	2.155		3.222	.002		
Kualitas SDM	.316	.079	.433	4.025	.000	.311	3.219
Profesionalisme Kerja	.218	.106	.210	2.048	.000	.343	2.912
Komitmen	.477	.130	.352	3.661	.001	.390	2.565

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

1. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (4.025) > dibandingkan t-tabel (2.013).
2. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (2.048) > dibandingkan t-tabel (2.013).
3. Variable komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < 0,05 dan t-hitung (3.661) > dibandingkan t-tabel (2.013).

2. Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap variabel terikat kinerja karyawan

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut :

$Probability = (\alpha) = 5\%$ atau 0,05

$df\ 1 = 3$

$df\ 2 = 50 - 3 - 1 = 46$

$F_{\text{tabel}} = \alpha = 0,05, df\ 1 = 3$ dan $df\ 2 = 46$

Maka, didapat $F_{\text{tabel}} = 2.810$

Tabel 4. 19
Hasil Uji Signifikansi Serempak (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2126.664	3	708.888	77.214	.000 ^b
	Residual	422.316	46	9.181		
	Total	2548.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kualitas_SDM, Profesionalisme_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Tabel 4.16 menyatakan bahwa nilai F-hitung adalah 95.700 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.810. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	3.02998

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kualitas_SDM, Profesionalisme_Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,824 (82,4%) kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3). Sedangkan sisanya 17,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 < \text{dari } 0,05 \text{ dan } t\text{-hitung } (4.025) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (2.013)$). berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya jika variabel kualitas sumber daya manusia ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.316.

Kualitas sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam peranannya dalam pencapaian kinerja karyawan yang bertujuan mengatur pengelolaan kualitas

sumber daya manusia agar memberikan hasil yang maksimal, memiliki loyalitas tinggi, dan mampu menjalankan tugas dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti, sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif dan menyatakan setuju, Namun ada juga beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju. Alasan tidak setuju karena berkaitan dengan masalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki belum cukup baik dan optimal.

Karyawan yang menyatakan tidak setuju dalam kualitas sumber daya manusia masih perlu di tingkatkan kembali. Karena mereka merasa masih membutuhkan pelatihan dan pendidikan dan pengembangan keterampilan yang ada pada saat ini masih belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan kondisi pengembangan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Hal ini perlu perhatian oleh pihak perusahaan dan memikirkan cara mengatasinya dengan cara mengevaluasi program pelatihan yang ada.

Penelitian ini sejalan dengan Winedar et al, (2019) dan Ronaldo et al, (2025), yang menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Winedar et al, (2019) di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep jumlah sampel 60 responden dengan metode random sampling. Pada penelitian Ronaldo et al, (2025) di PT. Bangun Nusa Mandiri di Kabupaten Ketapang jumlah sampel 100 responden data yang diperoleh menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS Versi 3.0. Sedangkan dalam penelitian ini di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, metode pengambilan sampel

menggunakan *sampling* jenuh yaitu keseluruhan dari populasi 50 karyawan tetap, data yang diperoleh menggunakan *SPSS* versi 23.

4.3.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 < \text{dari } 0,05$ dan $t\text{-hitung } (2.048) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (2.013)$). berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya jika variabel kualitas sumber daya manusia ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat Sebesar 0.218.

Sangat penting bagi setiap karyawan memiliki profesionalisme dalam bekerja untuk pencapaian kinerja, karena didalam profesionalisme mengandung keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, prioritas, dan sebuah strategi pencapaian dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif dan menyatakan setuju, Namun ada juga beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju. Alasan tidak setuju karena berkaitan dengan masalah profesionalisme kerja.

Karyawan yang menyatakan tidak setuju dalam profesionalisme kerja masih perlu meningkatkan diri menjadi lebih baik, sehingga bisa mengatur prioritas untuk selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal sehingga tercapailah kinerja yang baik dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan Zahran et al, (2023) dan Katoda (2024) yang menyatakan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Zahran et al, (2023) di Diskominfostandi Kota

Bekasi jumlah sampel 97 responden. Pada penelitian Katoda (2024) di wilayah kertosono RSUD besar sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 140 sampel dari populasi 195 responden, data yang diperoleh menggunakan teknik analisis smartPLS 3.3. Sedangkan dalam penelitian ini di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, metode pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh yaitu keseluruhan dari populasi 50 karyawan tetap, data yang diperoleh menggunakan SPSS versi 23.

4.3.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,001 < \text{dari } 0,05 \text{ dan } t\text{-hitung } (3.661) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (2.013)$). berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya jika variabel kualitas sumber daya manusia ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat Sebesar 0.477.

Komitmen adalah suatu ikatan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan perusahaan, artinya karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan bekerja secara aktif untuk perusahaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan,serta adanya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif dan menyatakan setuju, Namun ada juga beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju. Alasan tidak setuju karena berkaitan dengan masalah komitmen terhadap perusahaan.

Karyawan yang menyatakan tidak setuju dalam berkomitmen masih perlu meningkatkan diri menjadi lebih baik agar bisa berkontribusi dalam jangka panjang buat perusahaan. Hal ini perlu perhatian pihak perusahaan dengan adanya fasilitas yang terpenuhi dan kondisi psikologis karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Pogo et al, (2021) dan Sutarni (2024) yang menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Pogo et al, (2021) di Kantor Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD – SPAM) Nagekeo jumlah populasi 52 responden. Pada penelitian Sutarni (2024) di Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, sampel 40 responden, data yang diperoleh menggunakan *SPSS* versi 16. Sedangkan dalam penelitian ini di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, metode pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh yaitu keseluruhan dari populasi 50 karyawan tetap, data yang diperoleh menggunakan *SPSS* versi 23.

4.3.4 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F, mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 77.214 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.810. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variable bebas kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Penelitian ini sejalan dengan Aisyah (2017) dan Gerhana (2019) menyatakan bahwa

kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memfokuskan pada perbaikan kualitas sumber daya manusia mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih baik. Hal ini terlihat dari data penelitian dimana aspek keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga meningkatkan profesionalisme kerja mengacu pada tanggung jawab, etika dan kompetensi. Hal ini terlihat dari data penelitian dimana aspek tanggung jawab mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, memperkuat komitmen karyawan dalam perusahaan untuk tetap berkontribusi dalam jangka waktu yang panjang dilihat dari data penelitian dimana aspek ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mempengaruhi seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari koefisien regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.12 bagian Unstandardized Coefficients (B). Dapat dilihat Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0.316, Profesionalisme Kerja sebesar 0.218 dan Komitmen sebesar 0.477. Maka ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai dari pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen, dapat disimpulkan bahwa Komitmen lebih dominan dari pada Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja, Hal

tersebut dapat dilihat dari koefisien regresinya lebih besar yaitu 0.477 dibandingkan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0.316 dan Profesionalisme Kerja sebesar 0.218.

Penelitian ini sejalan dengan Aisyah et al, (2017), Gerhana et al, (2019) dan Badrinto et al, (2023) yang menyatakan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Aisyah et al, (2017) di PDAM Kabupaten Jember, populasi 150 karyawan tetap dan diambil 75 responden dengan metode *simple random sampling*. Pada penelitian Gerhana et al, (2019) di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan jumlah sampel 27 responden. Pada penelitian Badrinto et al, (2023) di PT. KEU, Populasi sebanyak 128 karyawan dan diambil 97 orang dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simpel slovin. Sedangkan dalam penelitian ini di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, metode pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh yaitu keseluruhan dari populasi 50 karyawan tetap, data yang diperoleh menggunakan SPSS versi 23.