



**ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN AMBIGUITAS  
KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PADA PT. PELINDO I (PERSERO)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**HANDY PRATAMA**  
NPM 1625311037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : HANDY PRATAMA  
NPM : 1625311037  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STARATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
AMBIGUITAS KARYAWAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA PT. PELINDO I  
(PERSERO)

MEDAN, SEPTEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)

**PEMBIMBING I**

(SAMRIN, SE., MM)



(Dr. ONNY MEDALINE., SH., M.Kn)

**PEMBIMBING II**

(ELI DELVI YANTI SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIALSAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : HANDY PRATAMA  
NPM : 1625311037  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STARATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
AMBIGUITAS KARYAWAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA PT. PELINDO I  
(PERSERO)

MEDAN, SEPTEMBER 2021

**KETUA**

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

**ANGGOTA - I**

(SAMRIN, SE. MM)

**ANGGOTA - II**

(ELI DELVI YANTI, SE., MM)

**ANGGOTA - III**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

**ANGGOTA - IV**

(GEBY CITRA ANANSA, SE., MM)

## SURAT PENYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : HANDY PRATAMA  
NPM : 1625311037  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STARATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
AMBIGUITAS KARYAWAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA PT. PELINDO I  
(PERSERO)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari di ketahau bahwa pernyataan ini tidak benar.



September 2021

(HANDY PRATAMA)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Handy Pratama

Tempat/Tanggal lahir : Medan, 02 september 1991

NPM : 1625311037

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Jl. Pancing 3 No. 306, Gg. Haji, link. V Medan Labuhan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana legkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 6 September 2021





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

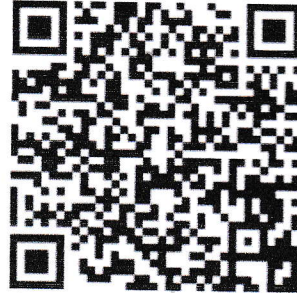
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : HANDY PRATAMA  
 NPM : 1625311037  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM  
 Judul Skripsi : Analisis karakteristik individu dan ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT Pelindo I (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Desember 2021  
 Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : HANDY PRATAMA  
 NPM : 1625311037  
 Program Studi : Manajemen  
 Panjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM  
 Judul Skripsi : Analisis karakteristik individu dan ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT Pelindo I (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Desember 2021  
 Dosen Pembimbing,



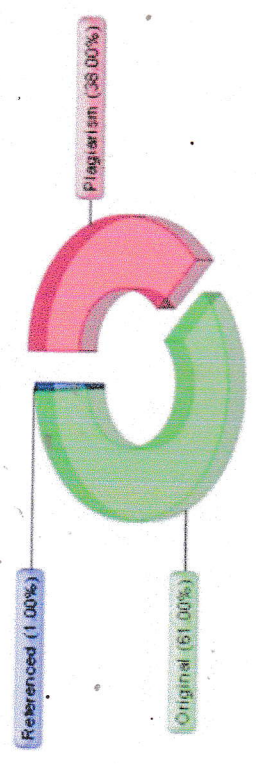
Eli Delvi Yanti, SE., MM

Analyzed document: **HANDY PRATAMA\_1625311037\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

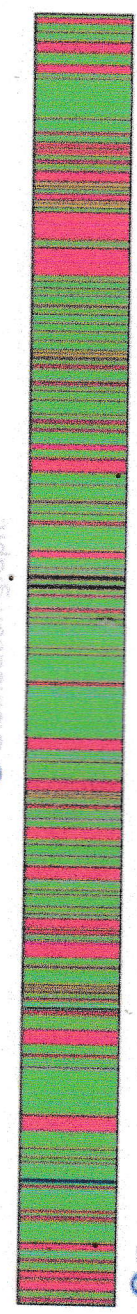
- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:  
Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 75



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi . : 00	Tgl Eff . : 23 Jan 2019
-----------------------------	---------------	-------------------------



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

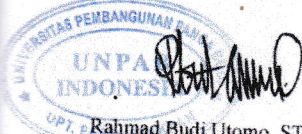
**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 414/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: HANDY PRATAMA  
: 1625311037  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPI, Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Efektif : 04 Juni 2015

Medan, 11 Desember 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HANDY PRATAMA  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 02 September 1991  
Nama Orang Tua : Sofyan  
N. P. M : 1625311037  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081376807206  
Alamat : Jl. Pancing 3, gg. Haji, no. 306, link. 5, kel. Besar, kec.  
Medan labuhan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis karakteristik individu dan ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT Pelindo I (Persero), Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkri sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jertuk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani do pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



HANDY PRATAMA  
1625311037

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : HANDY PRATAMA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 02 September 1991  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311037  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 132 SKS, IPK 3.17  
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

*Karyawan & s/w.o.f.*

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap prestasi kerja PT. Pelindo I (Persro)	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis karakteristik individu dan ambiguitas peran terhadap semangat kerja pada PT Pelindo I (Persero)	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo I (Persero)	<input type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 28 Juli 2017  
 Pemohon,  
  
 ( HANDY PRATAMA )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh:  
 Dekan  
  
 ( Drs. Anwar Hanusi, M.Si. )

Tanggal : *02/08/2017*  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Samrin SE.MM )

Tanggal : *28/7/2017*  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : *03/8/2017*  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Nashrudin Setiawan SE.MM )

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

## ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Semangat kerja, untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Karyawan terhadap Semangat kerja dan untuk mengetahui Karakteristik Individu dan Ambiguitas Karyawan terhadap Semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda, tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Berdasarkan hasil uji t diperoleh ada pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap Semangat kerja. Berdasarkan uji t diperoleh ada pengaruh signifikan Ambiguitas Karyawan terhadap Semangat kerja. Berdasarkan hasil uji F ada pengaruh signifikan Karakteristik Individu dan Ambiguitas Karyawan terhadap Semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).

**Kata Kunci : Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Ambiguitas Karyawan ( $X_2$ ), Semangat kerja ( $Y$ )**

## ABSTRACT

---

*The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics on work morale, to determine the effect of employee ambiguity on work morale and to determine individual characteristics and employee ambiguity on work morale at PT. Pelindo I (Persero). The analytical technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test using product moment correlation test equipment and multiple correlations, but in practice the data processing of this research is not processed manually. , but using SPSS statistical software. Based on the results of the t test, it was obtained that there was a significant effect of individual characteristics on work morale. Based on the t test, it was found that there was a significant effect of employee ambiguity on work morale. Based on the results of the F test, there is a significant effect of Individual Characteristics and Employee Ambiguity on work morale at PT. Pelindo I (Persero).*

**Keywords:** *Individual Characteristics (X1), Employee Ambiguity (X2), Work Morale (Y)*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “Analisis Karakteristik Individu Dan Ambiguitas Karyawan Terhadap Semangat kerja Pada PT. Pelindo I (Persero)”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline., SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin SE. MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada Istri tercinta yang telah memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya hahaha.
8. Seluruh Bapak/Ibu Civitas Akademik yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu penulis dalam proses akademik.
9. Kepada Bapak/Ibu di perusahaan PT. Pelindo I Persero, saya ucapkan terima kasih sudah memberikan saya izin melakukan penelitian tugas akhir saya di perusahaan PT. Pelindo I (Persero).
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan,      September 2021  
Penulis,

Handy pratama  
1625311037



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori .....	9
1. Semangat Kerja.....	9
a. Pengertian Semangat Kerja.....	9
b. Manfaat Penilaian Semangat Kerja.....	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	11
d. Indikator Semangat Kerja .....	14
2. Karakteristik Individu.....	16
a. Pengertian Karakteristik Individu .....	16
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu...	17
c. Indikator Karakteristik Individu.....	18
3. Ambiguitas Karyawan .....	21
a. Pengertian Ambiguitas Karyawan .....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ambiguitas Karyawan ..	22
c. Indikator Ambiguitas Karyawan .....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel .....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1. Tempat Penelitian .....	32

2. Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi .....	33
2. Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	36
2. Regresi Linier Berganda .....	37
3. Hipotesis .....	37
4. Koefisien Determinasi .....	38

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 40**

A. Hasil Penelitian.....	40
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	42
3. Deskripsi Data Responden.....	45
4. Karakteristik Responden.....	46
5. Hasil Jawaban Responden .....	48
B. Analisis Data Penelitian.....	54
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Uji Hipotesis .....	59
C. Pembahasan .....	63

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 66**

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pra Survei Semangat Kerja .....	2
Tabel I.2	Hasil Pra Survei Karakteristik Individu .....	4
Tabel I.3	Data Pendidikan Karyawan .....	6
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel III.2	Pelaksanaan Penelitian .....	32
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert .....	34
Tabel IV.1	Skala Likert .....	46
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelami .....	46
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5	Jawaban Responden Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan.....	48
Tabel IV.6	Jawaban Responden Saya Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Keahlian Tanpa Bantuan Orang Lain.....	49
Tabel IV.7	Jawaban Responden Saya Memiliki Kemampuan Analisis Sesuai Divisi Penempatan Kerja .....	49
Tabel IV.8	Jawaban Responden Saya Mampu Memberikan Solusi Terhadap Penyelesaian Pekerjaan .....	50
Tabel IV.9	Jawaban Responden Saya Mampu Mengoperasikan Peralatan Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan.....	51
Tabel IV.10	Jawaban Responden Saya termasuk orang yang bersosialisasi	

	dengan rekan kerja.....	51
Tabel IV.11	Jawaban Responden Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.....	52
Tabel IV.12	Jawaban Responden Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik .....	52
Tabel IV.13	Jawaban Responden Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung Jawab .....	53
Tabel IV.14	Jawaban Responden Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung jawab.....	53
Tabel IV.15	Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu .....	54
Tabel IV.16	Uji Validitas Variabel Ambiguitas Karyawan .....	55
Tabel IV.17	Uji Validitas Variabel Semangat Kerja .....	55
Tabel IV.18	Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel IV.19	Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel IV.20	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.21	Uji t.....	61
Tabel IV.22	Uji F.....	62
Tabel IV.23	Uji Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Karakteristik Individu Dan Semangat kerja.....	29
Gambar II.2	Hubungan Ambiguitas peran Terhadap Semangat kerja .....	29
Gambar II.3	Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	43
Gambar 4.2	Normal P-Plot .....	57
Gambar 4.3	Grafik Scater P-Plot.....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan semangat kerja para karyawan. Menurut Munandar (2016) untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Semangat kerja karyawan juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi karyawan tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja dalam suatu organisasi.

Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Tohardi dalam Sutrisno (2015) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Semangat kerja memiliki

arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh karyawan, dimana karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

Hasibuan (2015) pentingnya semangat kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu semangat kerja para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, contohnya seperti seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai dari tujuan perusahaan.

**Tabel I.1**

**Hasil Pra Survei Semangat Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama	25	36,77%	43	63,23%	68	100%
2	Karyawan selalu semangat dalam bekerja	26	38,24%	42	61,76%	68	100%
3	Karyawan selalu puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.	27	39,71%	41	60,29%	68	100%

Sumber: Pelindo (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat masalah semangat kerja pada Pelindo I (Persero) yaitu karyawan belum suka menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Karyawan kurang selalu semangat dalam bekerja. Karyawan belum puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja yang dihasilkan tidak optimal. Semangat kerja yang belum optimal disebabkan salah satunya karena ambiguitas peran dimana ambiguitas peran mengakibatkan deskripsi kerja yang tidak jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan. Dari hasil tersebut maka dibutuhkan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai untuk meningkatkan prestasi (kinerja) karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Disiplin kerja, karakteristik individu, tidak adanya ambiguitas peran, motivasi kerja, fasilitas kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi, rekan kerja.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Karakter individu di dalam suatu perusahaan tidak selalu sama antara satu dengan yang lain begitu pula dengan karyawan yang ada di Pelindo I (Persero), karakteristik karyawannya berbeda-beda mulai dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan,



berdasarkan hasil observasi tingkat pendidikan karyawan Pelindo I (Persero) masih sangat bervariasi, perusahaan belum menempatkan pekerjaan beberapa karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang ada karena tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi karakteristik individu karyawan.

**Tabel I.2**

**Hasil Pra Survei Karakteristik Individu**

<b>Karakteristik Individu</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Penyelesaian Pekerjaan</b>
Usia		
1. 21 - 30 Tahun	2-5 tahun	Tepat waktu
2. 31 – 40 Tahun	6-9 tahun	Tidak tepat waktu
3. > 40 Tahun	>10 tahun	Tidak tepat waktu

*Sumber : Pelindo I (Persero) (2017)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyak usia karyawan di PT. Pelindo I (Persero) di dominasi oleh karakteristik individu yang usianya sudah mencapai > 40 tahun namun dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, sementara karakteristik individu 2-5 tahun dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa usia yang lebih muda lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016), Ambiguitas karyawan adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas karyawan muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. Contohnya seorang karyawan tidak mengerti tentang pekerjaannya dan kurangnya penyampain informasi dari pimpinan perusahaan sehingga semangat kerja yang dihasilkan tidak tercapai.

Ambiguitas karyawan berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang karyawan mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan.

Ambiguitas karyawan terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan: ini disebabkan karena deskripsi kerja yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap Ambiguitas karyawan. Ambiguitas karyawan muncul ketika peran yang diharapkan tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan. Ambiguitas atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.

Ambiguitas karyawan dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali tidak dapat dihindari.

Abednego (2015) Ambiguitas karyawan yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena ketidakjelasan sasaran atau tujuan bekerja dan kesamaran tentang tanggung jawab akan menyebabkan semangat kerja yang dihasilkan menurun.

Ambiguitas karyawan terhadap karyawan yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan karyawan mengalami stress dan akan menghasilkan semangat kerja yang kurang baik seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.

**Tabel I.3**  
**Data Pendidikan Karyawan**

Jabatan	Pendidikan	Jumlah
Kepala Staff Pengangkutan	D3	1
SPV (Supervisor)	S1	5
Kepala Keuangan	D3	1
Staff	S1	7

*Sumber : Pelindo I (Persero) (2017)*

Dari penelitian pendahuluan (*prariset*) pada PT. Pelindo I (Persero) bahwa pelaksanaan penempatan karyawan bagian staff yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti ada beberapa karyawan yang latar belakang pendidikannya D3 ditempatkan sebagai kepala bagian staff pengangkutan dan kepala keuangan sementara yang latar belakang pendidikannya S1 ditempatkan dibawah bagian kepala staff pengangkutan dan kepala keuangan, maka hal ini akan menimbulkan ambiguitas peran terhadap karyawan dimana karyawan yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan karyawan mengalami stress dan akan menghasilkan Kinerja yang kurang baik seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.

Pelabuhan Belawan merupakan cabang utama yang termaksud dalam PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan bersama pelabuhan lainya yang berada di Sumatra Utara, Riau dan Aceh. Pelabuhan Indonesia I medan sebagai badan usaha milik negara yang berbentuk perseroan ini bergerak di bidang pelayanan jasa kepelabuhan dan usaha lainya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Karakteristik Individu dan Ambiguitas karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Pelindo I (Persero)”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Masih ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga produktivitas tidak maksimal
- b. Perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan
- c. Adanya karyawan yang memiliki semangat kerja rendah seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

### **2. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini membatasi masalah penelitian mengenai karakteristik individu dan ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero) ?
2. Apakah Ambiguitas karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero) ?
3. Apakah karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero) ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).
- b) Untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).
- c) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai semangat kerja.
- b) Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan semangat kerja.
- c) Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan semangat kerja perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena semangat kerja sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut Mangkunegara (2015) semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016) “semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya”.

Selanjutnya Nawawi (2015) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Semangat kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori semangat kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) “semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya”.

### **b. Manfaat Penilaian Semangat Kerja**

Sumber semangat kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan semangatnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hartatik (2014) Kegunaan-kegunaan penilaian Semangat kerja dapat dirinci sebagai berikut:

#### a) Perbaikan Semangat kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

#### b) Menghimpun dan mempersiapkan informasi

Evaluasi Semangat kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

#### c) Dasar dalam melakukan promosi

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada Semangat kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap Semangat kerja masa lalu.

#### d) Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Semangat kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e) Perencanaan dan Pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja**

Tujuan dari pelaksanaan semangat kerja adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan semangat kerja dapat meningkat dengan baik dan dengan tujuan utama untuk mengatasi adanya kejenuhan yang akan dialami oleh karyawan.

Menurut Gibson (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, karakteristik individu, kepemimpinan dan imbalan.
- 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peransikap kepribadian, Ambiguitas karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Sedangkan Gomes (2016), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1) *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Ambiguitas peran, dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan



manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2016), ada faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan,pengendalian diri,k epribadian, serta kecerdasan.
- 2) Disiplin kerja : Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.
- 3) Keterampilan : Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sbuah nilai-nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- 4) Sikap etika kerja : Nilai-Nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja.

- 5) Gizi dan kesehatan : Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara social dan ekonomis.
- 6) Tingkat penghasilan : Penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dan dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
- 7) Lingkungan dan sistem kerja : Satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat suatu pekerjaan.
- 8) Teknologi : Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan keamanan hidup manusia.
- 9) Jaminan sosial : Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM dan konvensi ILO.
- 10) Manajemen : Suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
- 11) Kesempatan berprestasi : Hasil yang telah dicapai, yang dilakukan, diperoleh, atau dikerjakan.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Sutrisno (2016) karena menurut pendapatnya menjelaskan tentang pendidikan yang merupakan salah satu bagian dari karakteristik individu dan lingkungan dan sistem kerja yang dapat menyebabkan terjadinya ambiguitas peran

#### **d. Indikator Semangat kerja**

Indikator Semangat kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Semangat kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Semangat kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa indikator Semangat kerja yaitu :“kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

##### 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

##### 2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

##### 3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

##### 4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Robbins (2015) indikator untuk mengukur semangat kerja

secara individu ada 5 hal yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memambuguitas peran para karyawannya untuk meningkatkan Semangat kerjanya

## **2. Karakteristik Individu**

### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu (karyawan) dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain.

Menurut Ivancevich et al (2015) Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Rivai (2015) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu”.

Menurut Hasibuan (2015) “karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi”. Menurut Stoner dan Freeman dalam Sumarsono (2016) karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Hurriyati (2016) bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa

lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka pada penelitian ini mengacu pada teori Hasibuan (2015) yang menyatakan “karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi”..

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu sebagai berikut:

##### 1) Usia

Karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

##### 2) Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar..

##### 3) Status Perkawinan

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Selain itu Menurut Syadam (2015) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam karakteristik individu adalah sebagai berikut :

1) Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

2) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangke penempatan karyawan tersebut

3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatak karyawan factor fisik dan mental periu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi

4) Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan

5) Faktor Usia

Dalam menempatkan karyawan factor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya semangat kerja.

### **c. Indikator Karakteristik Individu**

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan,

perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Adapun indikator-indikator dari karakteristik individu Hasibuan (2015) menyatakan sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan

Kemampuan dalam memimpin suatu organisasi

2) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, mewarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan



Sedangkan menurut Kurniawan (2015) indikator dalam pelaksanaan karakteristik individu antara lain :

1) Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap semangat kerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

2) Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

3) Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan: ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

### **3. Ambiguitas Karyawan**

#### **a. Pengertian Ambiguitas Karyawan**

Konflik peran yang dialami para karyawan kemungkinan dikarenakan mereka mengalami kesulitan dalam hal memenuhi tuntutan atas peranannya, akan tetapi setidaknya mereka mengetahui apa yang menjadi harapan mereka. Berbeda halnya dengan Ambiguitas karyawan yang kekurangan informasi dalam hal tugas-tugas yang harus mereka kerjakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016), Ambiguitas karyawan adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas karyawan muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan.

Rivai (2016) Ambiguitas karyawan diperlukan untuk menghasilkan performance yang baik, karena karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta skope dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul Ambiguitas karyawan.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat penelitian ini menggunakan acuan teori mengenai ambiguitas karyawan menurut Kreitner dan Kinicki (2016), Ambiguitas karyawan adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas karyawan muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ambiguitas karyawan**

Kreitner dan Kinicki (2016) faktor-faktor tersebut adalah :

1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja

Melalui fungsi ambiguitas peran manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Kesamaran tentang tanggung jawab

Semakin besar organisasi semakin memerlukan ambiguitas peran yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain

Sistem ambiguitas peran memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

Bilamana menejer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem ambiguitas peran.

Sedangkan menurut Nimran (2016) seseorang dapat dikatakan Ambiguitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

1) Tujuan peran

Tidak jelas benar apa tujuan peran yang di laksanakan

2) Tanggung jawab

Tidak jelas kepada siapa bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.

3) Wewenang

Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

4) Harapan

Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya

5) Peranan

Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

### **c. Indikator Ambiguitas Karyawan**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016) indikator Ambiguitas karyawan adalah sebagai berikut sebagai berikut :

a) Tugas yang diberikan

Tugas yang berbeda dengan yang lain yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsi-fungsinya tersebut.

b) Pengaturan

Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku

c) Kebijakan

kebijakan yang jelas yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas di perusahaan

d) Kerja sama

Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.

e) Koordinasi

Permintaan tugas dari bagian lain, ada pengaturan koordinasi antar masing-masing bagian dari karyawan.

f) Prosedur

Pekerjaan yang diterima dari atasan, terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku keatasan

Sedangkan menurut Pratina (2015) Ambiguitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1) Wewenang

Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan

2) Tanggung jawab

Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat

3) Kejelasan tujuan

Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas.

4) Cakupan pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana semangat kerjanya dievaluasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sella Selvia Ananda (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Semangat kerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik	<p>Independen : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan</p> <p>Dependen : Semangat kerja Karyawan</p> <p>Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikansi 0,022 dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berpengaruh signifikansi 0,000 Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan 0,000 karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,006</p>

				dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap
2	Andra Muhammad (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Independen: Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan  Dependen: Semangat kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 0,005 (sig < 0,05), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,000 (sig < 0,05)
3	Nurhamida (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap semangat kerja dan ambiguitas karyawan sebagai variabel intervening di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat	Independen: Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan, Ambiguitas karyawan  Dependen: Semangat kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap ambiguitas karyawan pegawai di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat kepuasan kerjaberpengaruh positif dan

				signifikan terhadap semangat kerja.
3	Abdul Rahman (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala	Independen: Karakteristik Individu, Motivasi, Budaya Kerja  Dependen: Semangat kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan pada semangat kerja pegawai di keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan
3	Budiastuti (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Megatama Plasindo Jakarta	Independen: Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi  Dependen: Semangat kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan.
4	Subakti Syaiin (2008)	pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai klinik spesialis Bestari Medan	kepuasan kerja semangat kerja	ambiguitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja



5.	Cecilia Engko (2008)	pengaruh ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening	ambiguitas karyawan semangat kerja	ambiguitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja
6	Karimi (2008)	Pengaruh Ambiguitas dan Konflik Peran Terhadap Semangat Kerja	Ambiguitas Konflik Peran Semangat Kerja	Ambiguitas karyawan dan konflik peran mempunyai korelasi yang kuat terhadap semangat kerja dalam organisasi
7	Dwi Cahyono (2008)	Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas karyawan Dan Konflik Seran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Ambiguitas karyawan, Prestasi Kerja Dan Niat Ingin Pindah Tudi Empiris Di Lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) Besar.	Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas karyawan Dan Konflik Peran Ambiguitas karyawan	ambiguitas karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ambiguitas karyawan
8	Florence Catharina (2001)	pengaruh Konflik dan Ambiguitas karyawan terhadap Semangat kerja Karyawan pada Departmen Call Centre PT. Excelcomindo Pratama Jakarta.	Konflik dan Ambiguitas karyawan terhadap Semangat kerja	ambiguitas karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja

Sumber : Diolah Penulis (2017)

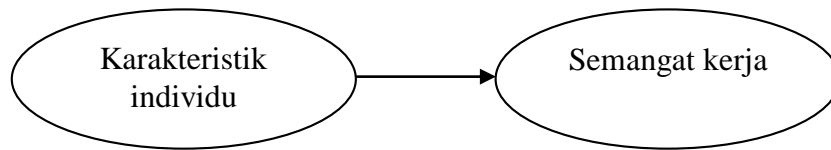
### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015), “karakteristik individu adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.”

Hasil penelitian Nursandi (2012) dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat kerja.

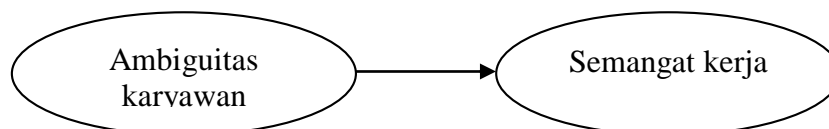


**Gambar II.1**  
**Hubungan Karakteristik Individu Dan Semangat kerja**

## **2. Pengaruh Ambiguitas karyawan Terhadap Semangat kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016) Kurangnya pengarahan yang cukup atau kejelasan tujuan-tujuan serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan yang cenderung menimbulkan semangat kerja yang tidak maksimal.

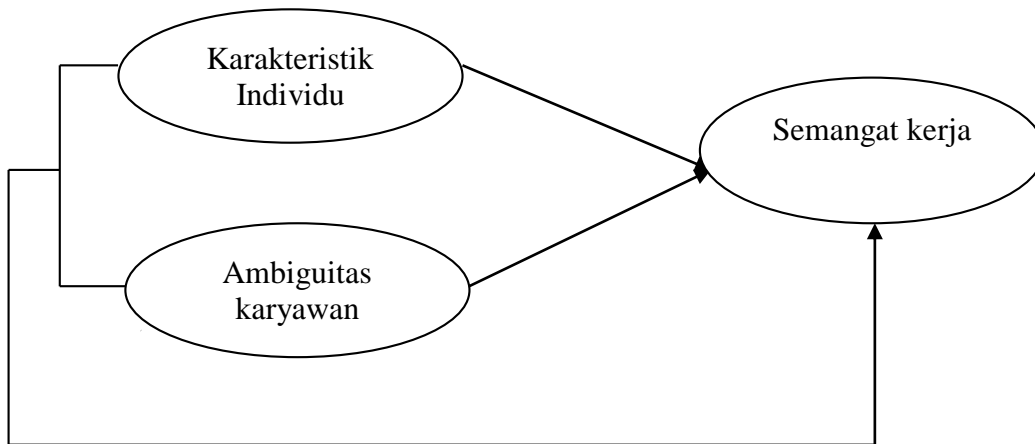
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Usman et al. (2011), Ram et al., (2011) dan Indriyani (2015) menunjukkan hasil bahwa Ambiguitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja



**Gambar II.2**  
**Hubungan Ambiguitas peran Terhadap Semangat kerja**

## **3. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Ambiguitas Karyawan Terhadap Semangat Kerja**

Penilaian memerlukan pertimbangan dari hasil pengalaman di masa lampau. Seringkali perusahaan menyediakan pedoman dalam kaitan dengan standart. Berdasarkan standart itu ditentukan apakah semangat kerja seorang karyawan itu baik dan apakah memenuhi syarat untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan. Untuk mencapai kepuasan akan faktor motivator, karyawan akan berusaha mencapai semangat kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan. Oleh karena itu, dari hal tersebut dapat dilihat kaitan yang cukup erat antara penilaian kerja dan ambiguitas peran karyawan.



**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).
2. Ambiguitas karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).
3. Karakteristik individu dan ambiguitas karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Pelindo I (Persero).

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

#### B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Karakteristik Individu (X1)	karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi (Hasibuan, 2015)	a) Gaya kepemimpinan b) Pengetahuan kerja c) Keterampilan kerja d) Pengalaman kerja (Hasibuan, 2015)	Likert
2	Ambiguitas karyawan (X2)	Ambiguitas karyawan adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas karyawan muncul	a) Tugas yang diberikan b) Pengaturan c) Kebijakan d) Kerja sama e) Koordinasi f) Prosedur	Likert

		karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan (Kreitner dan Kinicki, 2016)	(Kreitner dan Kinicki, 2016)	
3	Semangat Kerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno (2016)	a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Keandalan kerja d) Sikap kerja (Sutrisno, 2016)	Likert

Sumber : Diolah Penulis (2017)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo I (Persero).

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober 2018 sampai bulan September 2021.

**Tabel III.2**  
**Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Okt 2018				Sept 2018				Nov 2018				Des 2018				Sept 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra riset																				
Pembuatan proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Penyusunan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

Sumber : Diolah Penulis (2017)

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 60 karyawan pada Pelindo I (Persero).

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian adalah teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2015) semua yang ada dipopulasi dijadikan sampel, maka sampel penelitian ini adalah 60 responden dengan yang bekerja di bagian Umum.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT. Pelindo I (Persero) dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber : Sugiyono (2015)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

**a. Validitas Instrumen**

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2015:211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dimana,  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$  dan nilai sig (2tailed  $< 0,05 = \text{valid}$ )

## b. Reliabilitas Instrumen

### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2015:211)

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 22 dengan rumus scale, reliability analysis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:



- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

### **1. Pengujian Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Juliandi (2015) kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Juliandi (2015) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak

melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Juliandi (2015) Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2015) Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$Y$	= Semangat kerja
$a$	= konstanta persamaan regresi
$b_1, b_2$	= koefisien regresi
$x_1$	= Karakteristik individu
$x_2$	= Ambiguitas karyawan
$e$	= Error

## 3. Hipotesis

### a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut.

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2015:212)

Dimana :

$r_{xy}$  = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

ketentuannya :

- a. Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

## b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$K$  = Jumlah variabel bebas

$N$  = sampel

## Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Sugiyono (2015) Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada awalnya masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama "Haven Bedrijf". Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1950, Perusahaan berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan. Pada 1969, Jawatan Pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP.

Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada 1983, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1983 Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) dirubah menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan I disingkat Perumpel I. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991 Perumpel I berubah status menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Perubahan nama Perusahaan menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan Akta No. 1 tanggal 1 Desember 1992 dari Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8519.HT.01.01 tahun 1992 tertanggal 1 Juni 1992 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8612 tanggal 1 Nopember 1994, tambahan No. 87.

Berdasarkan Akta No. 207 tanggal 30 Juni 2014 yang dikeluarkan oleh Notaris Risna Rahmi Arifa, S.H., anggaran dasar Perusahaan mengalami perubahan dengan peningkatan modal dasar Perusahaan dari Rp1.800.000.000.000 (Rp1,8T) yang terbagi atas 1.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham menjadi Rp6.800.000.000.000 (Rp 6,8 triliun) yang terbagi atas 6.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham. Berdasarkan akta tersebut juga telah terjadi peningkatan modal disetor Perusahaan dari Rp511.960.000.000 yang terbagi atas 511.960 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham menjadi Rp1.700.000.000.000 yang terbagi atas 1.700.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham. Perubahan anggaran dasar tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU.05403.40.20.2014 tanggal 11 Juli 2014.

Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2001, kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Pemegang Saham pada Persero/ Perusahaan Terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN Republik Indonesia, sedangkan pembinaan Teknis Operasional berada ditangan Departemen Perhubungan Republik Indonesia dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Sebelum tahun 2008, Perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha galangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhan dan pengusahaan kawasan pabean. Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka Perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain

meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi, kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, pas pelabuhan dan timbangan.

### **Visi**

Menjadi Gerbang Utama Indonesia ke Jaringan Logistik Global

### **Misi**

Menyediakan Jasa Kepelabuhanan & Maritim yang Handal & Terintegrasi dengan Kawasan Industri untuk Mendukung Jaringan Logistik Indonesia & Global dengan Memaksimalkan Manfaat Ekonomi Selat Malaka

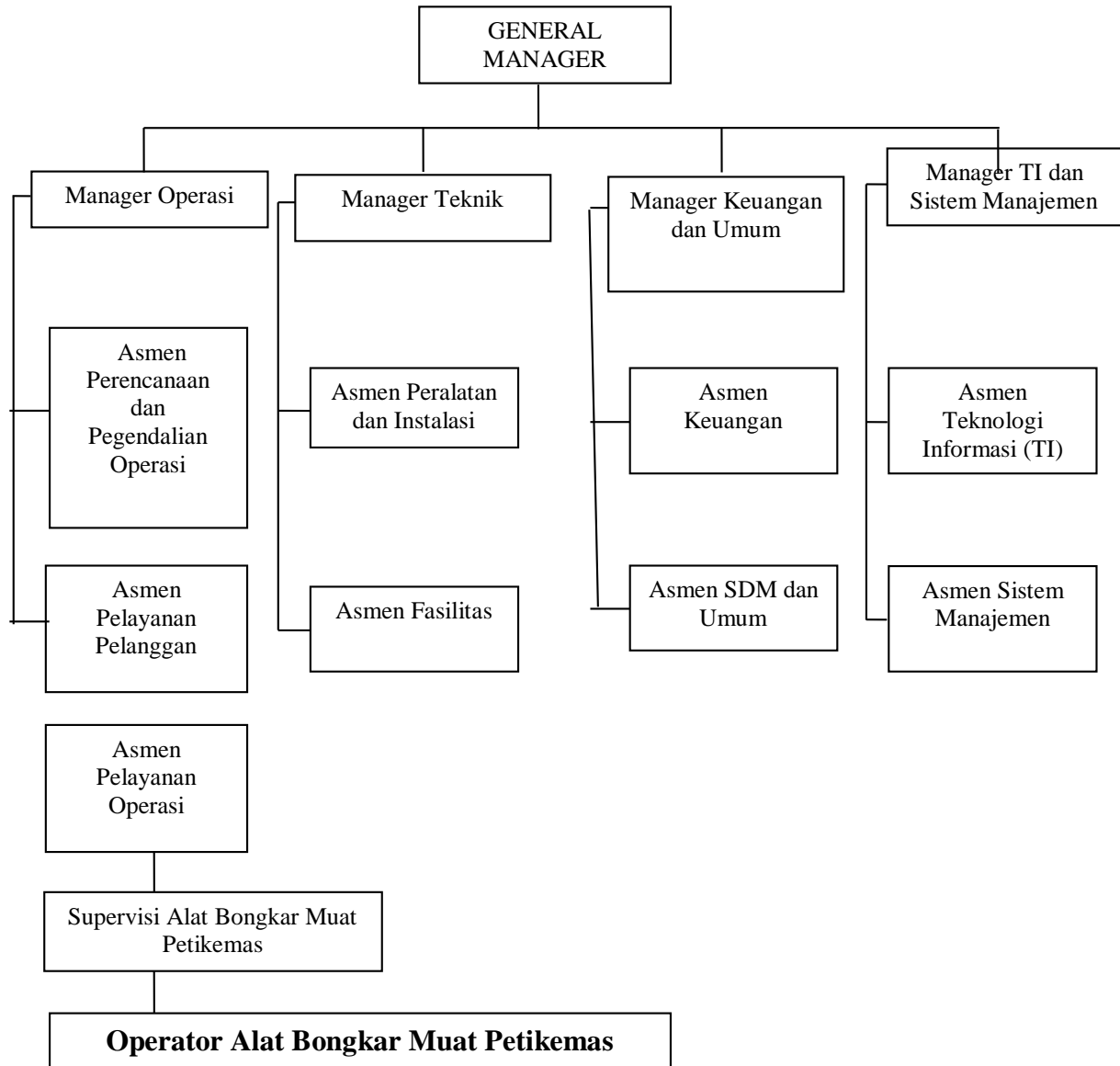
## **2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

Setiap organisasi atau suatu perusahaan baik kecil maupun besar mutlak diperlukan struktur organisasi yang mantap akan dapat memperlancar jalannya suatu perusahaan terutama dalam pembagian dan penetapan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab dan wewenangan. Dalam suatu badan atau lembaga perlu adanya suatu gambaran secara sistematis agar bagian itu jelas hubungannya terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, dengan adanya anggapan pembagian fungsi aktivitas dan perusahaan yang tepat.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Terminal Petikemas Domestik Belawan ini adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan berada di satu tangan dan garis kewenangan (*line authority*) pimpinan langsung ke bawah.

Adapun struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Terminal Petikemas Domestik Belawan dapat dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, 2018



Berikut ini uraian jabatan (*job description*) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan adalah sebagai berikut:

a. General Manager

General Manager mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan pengusahaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan serta usaha dan pelayanan jasa lainnya secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan bongkar muat petikemas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Direksi.

b. Manager Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja pelayanan operasi terminal, pelayanan bongkar muat petikemas, pemasaran, administrasi trafik, produksi dan pendapatan, pelayanan pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, penerapan SLA dan SLG, serta penanganan CRM.

c. Manager Teknik

Manager Teknik mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan investasi, penyiapan dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan pelabuhan, pemantauan rencana induk pelabuhan, pengelolaan lingkungan, pelayanan air minum, air kapal dan pelayanan listrik.

d. Manager Keuangan dan Umum

Manager Keuangan dan Umum mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan pengendalian anggaran, akuntansi, perbendaharaan, penyusunan laporan keuangan, verifikasi pranota dan penotaan, perencanaan dan pengembangan SDM, administrasi SDM, hubungan ketenagakerjaan, tata usaha dan rumah tangga, hukum dan hubungan masyarakat.

e. Manager TI dan Sistem Manajemen

Manager TI dan Sistem Manajemen mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan Teknologi Informasi dan sistem manajemen yang meliputi Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen Lingkungan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Risiko, ISPS Code serta kegiatan pengamanan aset pelabuhan dan pengendalian dan pelaporan KPI secara keseluruhan.

### **3. Deskripsi Data Responden**

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 80 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pelindo I (Persero). Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini:

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2015)*

#### **4. Karakteristik Responden**

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 80 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Pelindo I (Persero). Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Wanita	14 orang	23%
2	Laki-Laki	46 orang	77%
	Jumlah	60 orang	100%

*Sumber : Diolah Penulis (2017)*

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (23%) dan laki-laki 46 orang (77%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Pelindo I (Persero) tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai karakteristik individu, ambiguitas karyawan dan semangat kerja.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	19 orang	32%
2	30 tahun ke atas	41 orang	68%
	Jumlah	60 orang	100%

Sumber : Diolah Penulis (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo I (Persero) terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Pelindo I (Persero) tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki semangat kerja kerja.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	5%
3	Diploma	5 orang	8%
4	S1	48 orang	80%
5	S2	4 orang	7%
	JUMLAH	60 orang	100%

Sumber : Diolah Penulis (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 48 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo I (Persero) lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT. Pelindo I (Persero) memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

## 5. Hasil Jawaban Responden

### 1) Variabel Karakteristik individu (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel karakteristik individu

**Tabel IV.5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan**

		<b>X1.1</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	10	16,7	16,7	18,3
	S	33	55,0	55,0	73,3
	SS	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

**Tabel IV.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya Memiliki Kemampuan Menyelesaikan**  
**Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian Tanpa Bantuan Orang Lain**

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,7	6,7	6,7
	KS	4	6,7	6,7	13,3
	S	26	43,3	43,3	56,7
	SS	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain.

**Tabel IV.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya Memiliki Kemampuan Analisis Sesuai Divisi**  
**Penempatan Kerja**  
**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	2	3,3	3,3	5,0
	KS	2	3,3	3,3	8,3
	S	44	73,3	73,3	81,7
	SS	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju:ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja.

**Tabel IV.8**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya Mampu Memberikan Solusi Terhadap**  
**Penyelesaian Pekerjaan**  
**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,3	3,3	3,3
	TS	3	5,0	5,0	8,3
	KS	14	23,3	23,3	31,7
	S	32	53,3	53,3	85,0
	SS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju:ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan.

**Tabel IV.9**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya Mampu Mengoperasikan Peralatan Yang**  
**Berhubungan Dengan Pekerjaan**  
**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,3	3,3	3,3
	KS	7	11,7	11,7	15,0
	S	28	46,7	46,7	61,7
	SS	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju:ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

**Tabel IV.10**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi**  
**dengan rekan kerja**  
**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	3	5,0	5,0	6,7
	KS	9	15,0	15,0	21,7
	S	29	48,3	48,3	70,0
	SS	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber:Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju:ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja.



**Tabel IV.11**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan**

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,7	6,7	6,7
	S	26	43,3	43,3	50,0
	SS	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Tabel IV.12**  
**Tabulasi Jawaban Responden Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik**

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,3	8,3	8,3
	TS	5	8,3	8,3	16,7
	KS	11	18,3	18,3	35,0
	S	27	45,0	45,0	80,0
	SS	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik.

**Tabel IV.13**  
**Tabulasi Jawaban Responden Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung jawab**  
**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,3	8,3	8,3
	TS	5	8,3	8,3	16,7
	KS	13	21,7	21,7	38,3
	S	36	60,0	60,0	98,3
	SS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju:ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung jawab.

**Tabel IV.14**  
**Tabulasi Jawaban Responden Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung jawab**  
**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8,3	8,3	8,3
	S	43	71,7	71,7	80,0
	SS	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju:ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu bekerja dibawah tekanan.

## B. Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel IV.15**  
**Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43,3667	29,490	,503	,728
X1.2	43,2500	27,547	,477	,681
X1.3	43,1833	24,593	,809	,625
X1.4	43,0833	29,162	,311	,704
X1.5	43,3667	24,473	,425	,671
X1.6	43,1667	26,073	,486	,668
X1.7	24,2421	9,632	,223	,675
X1.8	24,0526	7,923	,586	,577
X1.9	24,3158	8,474	,515	,602
X1.10	24,5789	8,331	,399	,630

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk karakteristik individu seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $>$  0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel IV.16**  
**Uji Validitas Variabel Ambiguitas Karyawan (X2)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43,4167	23,264	,587	,676
X2.2	43,4167	24,790	,468	,700
X2.3	43,3500	24,774	,500	,698
X2.4	43,5000	25,712	,418	,711
X2.5	42,8667	26,118	,357	,719
X2.6	43,4167	23,400	,459	,693
X2.7	22,7474	10,510	,398	,725
X2.8	22,6842	10,133	,513	,701
X2.9	22,7053	10,487	,503	,705
X2.10	22,8947	11,202	,339	,736
X2.11	22,7474	10,787	,461	,761
X2.12	22,9579	8,126	,702	,643

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk ambiguitas karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel IV.17**  
**Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	26.4500	8.082	.582	.523
Y1.2	26.7667	9.673	.471	.573
Y1.3	26.1833	9.847	.493	.572
Y1.4	25.8500	10.774	.395	.619
Y1.5	25.6833	12.423	.382	.713
Y1.6	25.8833	11.834	.364	.669
Y1.7	26.2000	10.637	.305	.617
Y1.8	26.4000	8.210	.601	.519
Y1.9	31,7158	13,908	,628	,707
Y.10	31,7579	15,015	,569	,722

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk semangat kerja kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan rekan kerja untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karkateristik Individu	,897	10
Ambiguitas Karyawan	,919	12
Semangat Kerja	,932	10

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  sehingga variabel dikatakan handal.

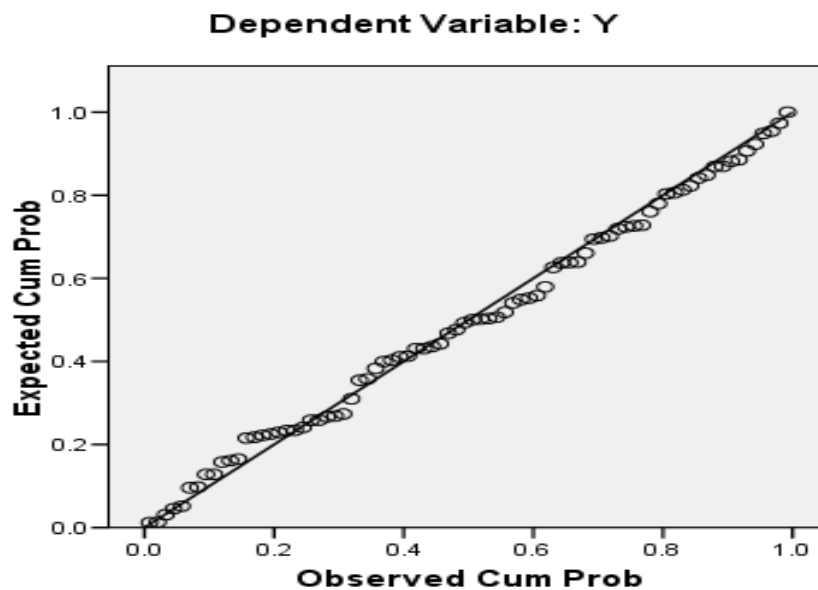
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data normal atau tidak.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2**  
**Normal P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel IV.19**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,589	4,781		1,796	,076		
X1	,214	,091	,192	2,348	,021	,931	1,074
X2	1,029	,113	,747	9,130	,000	,931	1,074

a Dependent Variable:Y

Sumber: Data Diolah (2017)

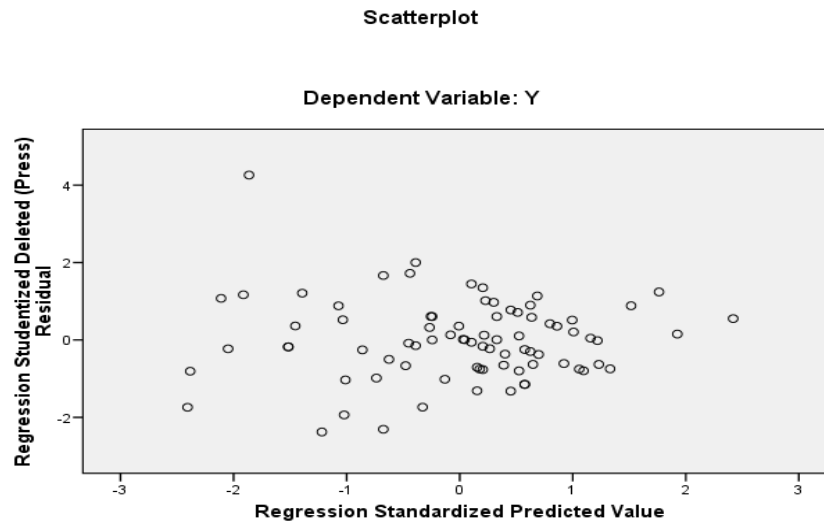
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3**  
**Grafik Scater Plot**

*Sumber: Data Diolah (2017)*

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan serta satu variabel dependen yaitu semangat kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$



**Tabel IV.20**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,589	4,781		1,796	,076
X1	,214	,091	,192	2,348	,021
X2	1,029	,113	,747	9,130	,000

a Dependent Variable:Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,589 + 0,214X_1 + 1,029X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja yaitu :

1. 8,589 menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan adalah nol (0) maka nilai semangat kerja sebesar 8,589.
2. 0,214 menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik individu ditingkatkan 100% maka nilai semangat kerja akan bertambah 21,4%.
3. 1,029 menunjukkan bahwa apabila variabel Ambiguitas karyawan ditingkatkan 100% maka nilai semangat kerja akan bertambah 10,29%.

#### **b. Uji t**

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H<sub>0</sub> = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 2) Bila  $\text{sig} < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel IV.21**

**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,589	4,781		1,796	,076
X1	,214	,091	,192	2,348	,021
X2	1,029	,113	,747	9,130	,000

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah  $65 = 65-2=63$  adalah 1,66

**1) Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi karakteristik individu berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,348 > 1,66$ ) dan tingkat signifikan (Sig  $0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap semangat kerja.

**2) Pengaruh Ambiguitas Karyawan Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi karakteristik individu berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,130 > 1,66$ ) dan tingkat signifikan (Sig  $0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja.

### c. Uji F

Sugiyono (2015) Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

**Tabel IV.22**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947,573	2	473,786	41,678	,000(a)
	Residual	875,315	77	11,368		
	Total	1822,887	79			

a Predictors:(Constant), X2, X1

b Dependent Variable:Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya :ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja.

### d. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel IV.23**  
**Uji Determinasi**

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721(a)	,520	,507	3,37161

a Predictors:(Constant), X1, X2

b Dependent Variable:Y

*Sumber : Data diolah SPSS 2017*

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.507 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan sebesar 50,7% untuk mempengaruhi variabel semangat kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Semangat kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi karakteristik individu berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2015) “karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi”. Sebagaimana menurut Wirawan (2008) menyatakan bahwa karakteristik individu yang kondusif akan menciptakan semangat kerja. hal itu dikarenakan karakteristik individu merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan.

### 2. Pengaruh Ambiguitas karyawan Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Ambiguitas karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 (Sig 0.008 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016), Ambiguitas karyawan adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas karyawan muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, Ambiguitas karyawan sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa semangat kerja juga semakin tinggi.

Sutrisno (2015) Ambiguitas karyawan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Ambiguitas karyawan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### **3. Pengaruh Karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan Terhadap Semangat kerja**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya :ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan

sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2016), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2016), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karakteristik individu adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2015) Karakteristik individu yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain karakteristik individu, Ambiguitas karyawan juga memberikan peran penting terhadap semangat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan semangat kerja.

Karakteristik individu dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Karakteristik individu adalah gaya yang dapat memaksimalkan semangat kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan individu dengan kondisi pekerjaan atau kondisi lingkungan pekerjaan dengan baik.

Selain karakteristik individu yang mempengaruhi semangat kerja, Ambiguitas karyawan juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap semangat kerja.
2. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $\text{Sig } 0.008 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan Ambiguitas karyawan terhadap semangat kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Disarankan kepada Manajemen PT. Pelindo I (Persero) Belawan agar memperhatikan beban kerja kepada karyawan yang sudah berumur untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuannya saat ini, sehingga karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikannya dengan waktu.
2. Disarankan kepada Manajemen PT. Pelindo I (Persero) Belawan Agar memberikan informasi yang tepat mengenai pekerjaan kepada karyawannya dan

memberikan pelatihan bagi karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abednego (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Alfiasari, Melly, Latifah dan Astuti Wulandari. (2011). *Pengasuhan Otoriter Berpotensi Menurunkan Kecerdasan Sosial, Self-Esteem, dan Prestasi Akademik Remaja*. Fakultas Ekologi Manusia,
- Anita Pranita (2015) *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Budiharjo (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Computindo
- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS
- Edy Sutrisno (2015) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 10(2), 177-194.
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). Model Mata Kuliah Administrasi Pembangunan Dalam Menghasilkan Kompetensi Lulusan Sebagai Administrator Andal Di Bidang Perencanaan Pembangunan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.
- Indah Puji Hartatik (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi (2015) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta

- Ismail Nawawi (2015) *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Semangat kerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2016). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. McGraw Hill. New York
- Kurniawan Arif (2015) *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta:CAPS
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta:ANDI
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Syadam (2015) *Perilaku Manajemen Dalam Perusahaan*. Jakarta:Elex Computindo
- Munandar, dkk, (2016). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nimran, Umar (2016)*Perilaku Organisasi*. Surabaya:CV Citra Media.
- Pandji Anoraga (2015) *Manajemen Organisasi Dan Karakteristik Kepemimpinan*. Jakarta:Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Penerjemah:Ratna Saraswati Jakarta:Salemba Empat.
- Soetjipto (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Terapan Terpadu*.Surabaya:Citra Media
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's

growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi,

Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.

Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. At-tijaroh: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.