

Pengaruh Etika Kerja, Pengembangan SDM dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo

Rian Efendi¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas², Yekti Rahajeng³,

^{1,2,3}Universitas Panca Marga

E-mail: rianefd12@gmail.com¹, elmas@upm.ac.id², yekti_rahajeng@upm.ac.id³

Article History:

Received: 20 Maret 2025

Revised: 04 Mei 2025

Accepted: 14 Mei 2025

Keywords: Etika Kerja, Pengembangan SDM, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja, pengembangan SDM dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang dipergunakan yakni pendekatan kuantitatif, dengan variabel yang mencakup variabel bebas yaitu etika kerja, pengembangan SDM, dan dukungan organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Studi yang dilaksanakan ini mempunyai populasi sejumlah 41 dan sampel yang digunakan sejumlah 40 pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. Sumber data yang dipergunakan peneliti berasal dari data primer dan data sekunder, data diolah berbantuan SPSS 26. Hasil penelitian menyatakan jika etika kerja (X_1) memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan positif. Pengembangan SDM (X_2) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dukungan organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) memperlihatkan pengaruh yang signifikan dan positif.

PENDAHULUAN

Definisi dari SDM yaitu elemen yang begitu krusial di dalam suatu organisasi, karena terdiri dari setiap individu yang saling berkolaborasi agar bisa dicapai tujuan bersama. Apapun tujuannya, semuanya dibangun atas dasar visi yang berpihak pada manusia dan pelaksanaannya selalu melibatkan pengelolaan oleh individu itu sendiri. Sehingga, manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan setiap aktivitas dalam organisasi (Sudaryo et al., 2020). SDM penting karena tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya (Rohmah et al., 2024).

SDM menjadi sebuah pilar utama di dalam organisasi, sebab peran dan kinerja mereka menjadi kunci untuk mewujudkan visi serta misi organisasi yang telah digariskan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang vital dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja yang mereka berikan, yang menjadi landasan utama bagi kemajuan organisasi (Suryani et al., 2020). Kinerja adalah elemen kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tercapai berkat kinerja yang telah dilakukan oleh tim atau individu, sementara kegagalan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan biasanya berhubungan dengan kinerja yang kurang optimal, baik dari segi individu maupun tim (Sudaryo et al., 2020).

Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kontribusi dan kinerja setiap

individu yang terlibat di dalamnya (Suharno et al., 2020). Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa berusaha meningkatkan performa pegawainya, dengan tujuan agar sasaran yang diinginkan bisa terwujud (Nasution & Islamiati, 2022). Gagasan tersebut selaras dengan apa yang diutarakan oleh (Busro, 2018) kinerja mengacu pada hasil kerja yang diraih pegawai, termasuk secara individu atau tim, dalam organisasi, ini tercapai melalui pelaksanaan otoritas dan kewajiban yang dipercayakan organisasi sebagai realisasi atas visi, misi dan tujuan yang telah dirancang, di dalam proses kinerja mencakup kemampuan, ketekunan, kemandirian serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah tepat waktu, dengan tetap mematuhi hukum, norma moral dan etika yang berlaku. Beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai dan diantaranya yakni etika kerja yang diterapkan.

Etika kerja merupakan kumpulan prinsip dan nilai moral yang menjadi acuan pegawai selama menjalankan tugasnya di organisasi, sebagai pedoman dalam menjaga kualitas dan integritas pekerjaan (Harras et al., 2020). Pernyataan tersebut senada dengan temuan dalam studi yang diselenggarakan oleh (Allo & Sawaji, 2024) yang mengungkapkan bahwa etika kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja pegawai. Disisi lain, terdapat penelitian yang mengungkapkan jika etika kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditemukan dalam riset yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), dalam penelitiannya, ditemukan jika etika kerja tidak mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Salah satu aturan yang sudah diberlakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo yaitu penetapan waktu operasional, yaitu senin-minggu tetap melakukan aktivitas operasionalnya, hal tersebut karena tidak ada komando atau aturan khusus mengenai penetapan waktu operasional dari pusat.

Faktor kedua yang turut mempengaruhi kinerja, adalah aspek pengembangan SDM. Pengembangan SDM merupakan rangkaian proses pembelajaran terencana yang disusun dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja, perkembangan pribadi dan kemajuan baik di tingkat pribadi maupun dalam konteks organisasi secara menyeluruh (Rahardjo, 2022). Pernyataan ini senada dengan paparan yang dibuktikan (Apriyati et al., 2022), yang memperlihatkan pengembangan SDM berdampak pada kinerja pegawai. Disisi lain, ada pula yang mengungkapkan jika pengembangan SDM tidak berdampak pada kinerja pegawai, seperti yang ditemukan dalam riset yang dilakukan (Lestari & Wahyudi, 2024) yang mengungkapkan jika pengembangan SDM tidak berdampak pada kinerja pegawai. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo ada suatu pengembangan SDM yaitu penugasan kerja (*rolling*) ke beberapa departemen dengan tujuan untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan pegawai.

Faktor ketiga yang dapat berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai yakni dukungan organisasi. Definisi dari dukungan organisasi yakni tingkat kepercayaan anggota terhadap organisasi tempat bekerja yang memberikan keadilan, menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, memberikan pengakuan atas keberadaan anggota, serta memberikan jaminan kondisi kerja (Bakri et al., 2024). Dukungan organisasi mempunyai hubungan terhadap kinerja, pernyataan tersebut dibuktikan oleh riset yang dikemukakan (Septiana et al., 2024) yang menjabarkan ketika dukungan organisasi memberi dampak pada kinerja pegawai yang signifikan positif. Sedangkan menurut (Ariyanti & Rijanti, 2022), dukungan organisasi tidak memberi dampak pada kinerja pegawai. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo ada salah satu bentuk dukungan organisasi yang berbeda dengan bentuk dukungan yang diberikan organisasi lainnya, yaitu pemberian upah cuti. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka peneliti akan mengkaji tentang pengaruh etika kerja, pengembangan SDM serta dukungan organisasi pada kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang diraih pegawai, termasuk individu atau tim, dalam organisasi, ini tercapai melalui pelaksanaan otoritas dan kewajiban yang dipercayakan organisasi sebagai realiasi visi, misi dan tujuan yang telah dirancang, di dalam proses kinerja mencakup kemampuan, ketekunan, kemandirian serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah tepat waktu, dengan tetap mematuhi hukum, norma moral dan etika yang berlaku (Busro, 2018). Definisi kinerja juga dikemukakan oleh (Dharma et al., 2023) kinerja pegawai ialah suatu *output* yang telah didapatkan seorang pegawai ataupun tim di dalam sebuah organisasi sejalan dengan kewajiban yang diemban dan wewenang yang telah ditetapkan kepadanya. (Silaen et al., 2021); (Priansa, 2017) kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator:

1. Ketepatan Waktu
2. Kualitas Kerja
3. Kuantitas Kerja
4. Efektifitas
5. Komitmen
6. Inisiatif

Etika Kerja

Etika kerja diartikan sebagai kumpulan prinsip dan nilai moral yang menjadi acuan pegawai selama menjalankan tugasnya di organisasi, sebagai pedoman dalam menjaga kualitas dan integritas pekerjaan (Harras et al., 2020). Sedangkan menurut (Christianingrum et al., 2024) etika kerja adalah norma, nilai dan prinsip yang menjadi pedoman pegawai dalam bekerja. (Harras et al., 2020); (Bhastary, 2020) etika kerja bisa diukur dengan beberapa indikator:

1. Bermoral
2. Sosialis
3. Adaptif
4. Kerja Keras
5. Gaya Bicara
6. Kreativitas Kerja

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM berarti rangkaian proses pembelajaran terencana yang disusun dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja, perkembangan pribadi dan kemajuan baik di tingkat pribadi maupun dalam konteks organisasi secara menyeluruh (Rahardjo, 2022). Serta menurut (Priansa, 2017) pengembangan SDM merupakan upaya untuk mempersiapkan individu pegawai agar siap mengambil tanggung jawab yang baru atau lebih besar di dalam struktur organisasi. (Harras et al., 2020); (Apriyati et al., 2022) pengembangan SDM dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Penugasan
4. Penilaian Kinerja
5. Pengembangan Karir

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan anggota terhadap organisasi tempat bekerja yang memberikan keadilan, menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, memberikan pengakuan atas keberadaan anggota, serta memberikan jaminan kondisi kerja kepada anggota (Bakri et al., 2024). Pakar lainnya juga berpendapat bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi bahwa mereka menerima dorongan dan bantuan sebagai anggota organisasinya (Putri et al., 2024). (Harras et al., 2020); (Yusuf & Syarif, 2018) dukungan organisasi bisa diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Fasilitas
2. Materil
3. Moril
4. Peran Pimpinan
5. Keadilan
6. Kondisi Kerja

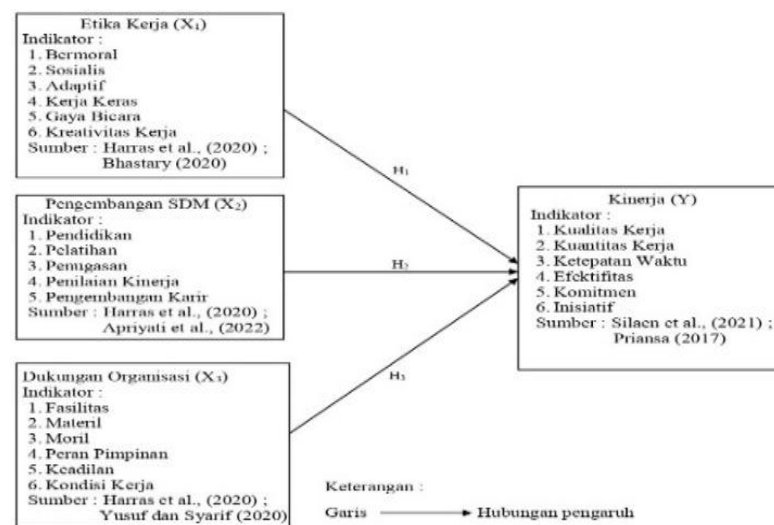
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti mengaplikasikan metode kuantitatif untuk studi yang dilaksanakan yakni melalui pendekatan asosiatif kausal, jenis penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang diperoleh melalui analisis statistik atau metode pengukuran statistik (Sujarweni, 2019). Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan asosiatif kausal, yang dirancang untuk mengeksplorasi keterkaitan diantara dua atau lebih variabel, pendekatan ini, diharapkan mampu dikembangkan sebuah teori yang bisa memberikan pemahaman mendalam terhadap suatu peristiwa (Sujarweni, 2019). Dan hubungan kausal mencerminkan keterkaitan sebab akibat, di mana variabel independen bertindak sebagai pemicu, sementara variabel dependen menjadi dampak (Sugiyono, 2019).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merujuk pada model konseptual yang mengilustrasikan interaksi antar variabel dengan faktor lainnya, kerangka pemikiran adalah diagram yang memaparkan secara ringkas alur logis yang mendasari jalannya suatu (Sujarweni, 2019).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

1. Hipotesis Pertama

H₀₁ : Diduga variabel etika kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja pegawaiH_{a1} : Diduga variabel etika kerja memberi pengaruh pada kinerja pegawai

2. Hipotesis Kedua

H₀₂ : Diduga variabel variabel pengembangan SDM tidak memberi pengaruh pada kinerja pegawaiH_{a2} : Diduga variabel pengembangan SDM memberi pengaruh pada kinerja pegawai

3. Hipotesis Ketiga

H₀₃ : Diduga variabel dukungan organisasi tidak memberi pengaruh pada kinerja pegawaiH_{a3} : Diduga variabel dukungan organisasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok subjek atau objek dengan jumlah dan ciri khas tertentu sesuai ketetapan dari peneliti, yang menjadi fokus utama untuk dianalisis dan disimpulkan dalam riset (Sugiyono, 2019). Merujuk studi yang dilaksanakan ini populasi mencakup seluruh pegawai yang bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo, yang berjumlah 41 pegawai. Sampel merupakan representasi dari sebagian elemen dalam populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi (Sugiyono, 2019). Penentuan sample dilakukan dengan pendekatan *sampling* jenuh. Menurut (Sujarweni, 2019) *Sampling* jenuh merupakan pendekatan di mana setiap individu dalam populasi dipilih untuk menjadi sampel, sehingga seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian. Maka sampel studi ini merupakan pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo sebanyak 40 pegawai, 1 pegawai tidak dimasukkan yaitu pimpinan karena terkait dengan salah satu indikator dalam dukungan organisasi yaitu peran pimpinan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan peneliti untuk studi yang dilaksanakan memakai uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji validitas. Dibantu dengan program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi butir pernyataan dapat dikatakan valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ jadi butir atau pernyataan tidak valid. Ini dibuktikan dalam analisis pada tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} 5% (40-2 = 38)	Hasil
Etika Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,489	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,496	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,489	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,438	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,479	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,456	0,312	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} 5% (40-2 = 38)	Hasil
	X _{1.7}	0,585	0,312	Valid
	X _{1.8}	0,524	0,312	Valid
	X _{1.9}	0,541	0,312	Valid
	X _{1.10}	0,417	0,312	Valid
	X _{1.11}	0,429	0,312	Valid
	X _{1.12}	0,422	0,312	Valid
	X _{2.1}	0,523	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,455	0,312	Valid
	X _{2.3}	0,447	0,312	Valid
	X _{2.4}	0,673	0,312	Valid
Pengembangan SDM (X ₂)	X _{2.5}	0,655	0,312	Valid
	X _{2.6}	0,507	0,312	Valid
	X _{2.7}	0,378	0,312	Valid
	X _{2.8}	0,480	0,312	Valid
	X _{2.9}	0,410	0,312	Valid
	X _{2.10}	0,344	0,312	Valid
	X _{3.1}	0,373	0,312	Valid
Dukungan Organisasi (X ₃)	X _{3.2}	0,350	0,312	Valid
	X _{3.3}	0,339	0,312	Valid
	X _{3.4}	0,330	0,312	Valid
	X _{3.5}	0,590	0,312	Valid
	X _{3.6}	0,498	0,312	Valid
	X _{3.7}	0,631	0,312	Valid
	X _{3.8}	0,378	0,312	Valid
	X _{3.9}	0,374	0,312	Valid
	X _{3.10}	0,530	0,312	Valid
	X _{3.11}	0,328	0,312	Valid
	X _{3.12}	0,491	0,312	Valid
	Y ₁	0,476	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₂	0,398	0,312	Valid
	Y ₃	0,413	0,312	Valid
	Y ₄	0,433	0,312	Valid
	Y ₅	0,462	0,312	Valid
	Y ₆	0,537	0,312	Valid
	Y ₇	0,482	0,312	Valid
	Y ₈	0,393	0,312	Valid
	Y ₉	0,448	0,312	Valid
	Y ₁₀	0,426	0,312	Valid
	Y ₁₁	0,468	0,312	Valid
	Y ₁₂	0,412	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 1 menunjukkan semua variabel dalam kajian ini (etika kerja, pengembangan SDM, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai) dengan setiap item pernyataan dianggap valid, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} yang dipakai yaitu 0,312.

Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria jika suatu kuesioner dikatakan konsisten atau stabil jika *cronbach alpha* > 0,60 yang menunjukkan *reliabel*, dan *cronbach alpha* < 0,60 sehingga tidak menunjukkan *reliabel*. Ini dibuktikan pada analisis tabel ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach's Alpha	Cut Of Poin	Hasil
Etika Kerja (X ₁)	12	0,689	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₂)	10	0,647	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X ₃)	12	0,622	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,626	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 2 menunjukkan jika setiap variabel mempunyai angka koefisien yang melebihi 0,60. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan jika setiap variabel yang ada pada studi ini terbukti reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Kriteria dalam uji normalitas dengan kolmogrov yakni ketika sig > 0,05 menandakan data dapat dikatakan tersebar normal, dan ketika sig < 0,05 menandakan data dikatakan persebaran tidak normal. Hal ini dibuktikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 3 diperoleh angka Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,200 yang menunjukkan nilainya melebihi dari > 0,05, bisa dinyatakan jika data di dalam penelitian ini tersebar normal. Tujuan uji normalitas ini ialah memverifikasi apakah data yang dipergunakan mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dalam rangka mendeteksi apakah terdapat variabel independen yang mempunyai keterkaitan atau kesamaan yang kuat dalam sebuah model. Dengan kriteria jika *tolerance* melebihi 0,1 serta nilai VIF yang diperoleh dikisaran 1-10 karenanya bisa disebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.299	4.147		.313	.756		
Etika Kerja	.276	.055	.329	5.002	.000	.927	1.079
Pengembangan SDM	.128	.060	.136	2.142	.039	.999	1.001
Dukungan Organisasi	.589	.050	.774	11.777	.000	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 4 memperlihatkan ketika nilai VIF setiap variabel etika kerja, pengembangan SDM, dan dukungan organisasi berturut-turut (1.079), (1.001), dan (1.079) yang bermakna jika nilai VIF keseluruhan variabel tidak >10. Serta nilai *tolerance* seluruh variabel yaitu etika kerja (0,927), pengembangan SDM (0,999), dan dukungan organisasi (0,927) yang artinya nilai *tolerance* setiap variabel melebihi 0,1. Jadi bisa dinyatakan jika tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam data ini. Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk memverifikasi bahwa data yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Kriteria dalam uji Glejser, ketika nilai signifikansi antara variabel bebas dan absolut residualnya melebihi 0,05 menandakan gejala heterokedastisitas tidak terjadi.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.215	2.472		1.705	.097
Etika Kerja	-.055	.033	-.258	-1.677	.102
Pengembangan SDM	.037	.036	.156	1.054	.299
Dukungan Organisasi	-.053	.030	-.275	-1.791	.082

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 5 mengindikasikan bahwa nilai signifikansi variabel etika kerja 0,102, pengembangan SDM 0,299, dan dukungan organisasi 0,082. artinya nilai signifikansi semua variabel melebihi 0,05. Ini menandakan tidak ada permasalahan heterokedastisitas dalam analisis data. Uji heterokedastisitas ini adalah dilakukan untuk memverifikasi bahwa data yang ada terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi berganda ialah teknik statistik yang diterapkan sebagai analisis dan menggambarkan hubungan diantara satu variabel terikat dengan melibatkan dua variabel bebas bahkan lebih. Hasilnya bisa diungkapkan dari tabel:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.299	4.147		.313	.756
Etika Kerja	.276	.055	.329	5.002	.000
Pengembangan SDM	.128	.060	.136	2.142	.039
Dukungan Organisasi	.589	.050	.774	11.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Data tabel 6 memperlihatkan hasil analisis persamaan regresi berganda dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,299 + 0,276X_1 + 0,128X_2 + 0,589X_3 + e$$

1. Diketahui nilai konstanta 1,299, yang bermakna jika tidak ada variabel etika kerja, pengembangan SDM, dan dukungan organisasi maka akan diperoleh kinerja pegawai sebesar 1,299.
2. Diketahui nilai koefisien regresi b_1 (etika kerja) adalah 0,276. Dengan dilakukan pemisalan apabila etika kerja (X_1) bernilai 1, dengan demikian kinerja pegawai meningkat sebesar 0,276 dengan menganggap pengembangan SDM (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) bernilai nol.
3. Diketahui nilai koefisien regresi b_2 (pengembangan SDM) adalah 0,128. Dengan dilakukan pemisalan apabila pengembangan SDM (X_2) bernilai 1, dengan demikian kinerja pegawai meningkat sebesar 0,128 dengan menganggap etika kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_3) bernilai nol.
4. Diketahui nilai koefisien regresi b_3 (dukungan organisasi) adalah 0,589. Dengan dilakukan pemisalan apabila dukungan organisasi (X_3) pengembangan SDM (X_1) bernilai 1, dengan demikian kinerja pegawai meningkat sebesar 0,589 dengan menganggap etika kerja (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) bernilai nol.

Hasil Pengujian Hipotesis

Merujuk tabel 6 di atas, dapat disimpulkan:

1. Hipotesis Pertama

Diketahui nilai t_{hitung} berskor 5,002 > dari t_{tabel} berskor 2,024 dan nilai signifikansinya yaitu berskor 0,000 < dari 0,05. Untuk itu bisa dimunculkan kesimpulannya:

H_{01} : ditolak

H_{a1} : diterima

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya etika kerja (X_1) memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis pertama terbukti dan teruji hasilnya.

2. Hipotesis Kedua

Diketahui nilai t_{hitung} berskor 2,142 > dari t_{tabel} berskor 2,024 dan nilai signifikansinya yakni berskor 0,039 < dari 0,05. Untuk itu bisa dimunculkan kesimpulan:

H_{02} : ditolak

H_{a2} : diterima

Karenanya bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pengembangan SDM (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). sehingga hipotesis kedua terbukti dan teruji hasilnya.

3. Hipotesis Ketiga

Diketahui nilai t_{hitung} berskor 11,777 > dari t_{tabel} berskor 2,024 dan nilai signifikansinya yakni berskor 0,000 < dari 0,05. Untuk itu bisa dimunculkan kesimpulannya:

H_{03} : ditolak

H_{a3} : diterima

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya dukungan organisasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengannya hipotesis ketiga bisa dibuktikan dan teruji hasilnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk temuan penelitian bisa ditarik kesimpulan bahwasanya etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. Dimana dari hasil ini diketahui bahwa saat pegawai berkomunikasi menggunakan intonasi yang baik dengan rekan kerjanya, sehingga mendorong pegawai bekerja untuk mengoptimalkan waktu yang dimiliki, yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal. Intonasi yang

baik pada saat berkomunikasi dengan pegawai lainya penting untuk dilakukan karena membantu mereka menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif. Intonasi yang baik mempercepat pemahaman informasi dan membantu pegawai untuk memaksimalkan waktu dalam bekerja.

Hal-hal yang ditemukan ini selaras dengan studi yang diungkapkan (Allo & Sawaji, 2024) yang mengungkapkan bahwa etika kerja mendukung kinerja pegawai, seperti halnya dalam penelitian (Riyanto et al., 2023) yang menyatakan etika kerja sebagai faktor yang mendukung terciptanya kinerja pegawai. Juga dengan penelitian (Nasution & Islamiati, 2022) yang mengungkapkan bahwa etika kerja berdampak pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk temuan penelitian bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pengembangan SDM memberi pengaruh pada kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. Dimana dari temuan ini diketahui bahwa organisasi yang mendorong pengembangan karir pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu pegawai mampu untuk memaksimalkan waktu yang mereka miliki. Dengan organisasi mendorong pengembangan karir pegawai, ini akan memperluas keterampilan dan mendorong semangat pegawai, karena pegawai merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang dalam karirnya. Dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara memaksimalkan waktu yang dimiliki pada saat bekerja.

Temuan ini senada dengan paparan yang diungkap (Maesaroh et al., 2024) yang mengungkapkan jika pengembangan SDM mendukung kinerja pegawai. Seperti halnya penelitian (Apriyati et al., 2022) yang menegaskan jika pengembangan SDM sebagai faktor yang mendukung terciptanya kinerja pegawai. Begitu pula penelitian (Indayani, 2020) yang mengungkapkan bahwa pengembangan SDM berdampak pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk temuan penelitian bisa ditarik kesimpulan jika dukungan organisasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. Dimana dari temuan ini diketahui bahwasanya organisasi yang memberikan gaji sesuai dengan ketentuan dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan waktu yang ada, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja pegawai, ketika pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan ketentuannya, mereka akan merasa dihargai dan akan membuat pegawai untuk selalu bekerja dengan giat dan memaksimalkan waktu saat mereka bekerja.

Temuan ini senada dengan paparan yang diungkap (Hutauruk et al., 2024) yang mengungkapkan jika dukungan organisasi mendukung kinerja pegawai. seperti halnya didukung penelitian (Murthy et al., 2023) yang menyatakan jika dukungan organisasi sebagai faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai. Juga penelitian yang dilaksanakan oleh (Umihastanti & Frianto, 2022) yang menyatakan adanya dampak dari dukungan organisasi pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berlandaskan studi yang dihasilkan tentang pengaruh etika kerja, pengembangan SDM dan dukungan organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo dapat ditarik kesimpulan:

1. Ditemukan bahwa variabel etika kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Ditemukan bahwa variabel pengembangan SDM memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Ditemukan bahwa variabel dukungan organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Allo, U. A., & Sawaji, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *YUME : Journal Of Management*, 7(2 (2024) Pages 346-351). <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.6653>
- Apriyati, Sintani, L., Syamsudin, A., Yunikewaty, Christa, U. R., & Sambung, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 14. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7774>
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, volume 5(5(2), 2022). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>
- Bakri, Setyaningsih, S., & Novita, L. (2024). *Peningkatan Keinovativan Guru SMK di Era Industri 4.0 dan Society 5.0*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3(Volume 3, Nomor 2 , September 2020). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group.
- Christianingrum, Nuhdi, A., Mursidi, A., Awaliyah, N., Muthmainah, Utama, A. M., Taufiq, M., Hartati, Syamsu, N., & Asriadi, A. A. (2024). *Etika Bisnis*. CV. Rey Media Grafika.
- Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni. (2023). *Kinerja Karyawan Perbankan Tinjaun Pengukuran dan Implikasi* (H. Hadi (ed.); Cetakan Pe). CV. Gita Lentera.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Mahasiswa* (Wahyudi (ed.); Cetakan Pe). Umpam Press.
- Hutauruk, A. T., Silalahi, E., & Sahat. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol. 18(Vol. 18, No. 1, Tahun 2024). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v18i1.718>
- Indayani. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, Volume 2. <https://doi.org/10.31605/mandar.v2i2.725>
- Lestari, D. M. D., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)*, Vol. 2(Vol. 2 No. 1 Bulan Agustus Tahun 2024). <https://ejournal.media-edutama.org/index.php/jebisma/article/view/46>
- Maesaroh, S., Tuhagana, A., & Khalida, L. R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Di Polres Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Volume 5(Vol. 5 No. 2 (2024): Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)). <https://doi.org/10.37385/msej.v6i1>
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan

- Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *Buletin Bisnis & Manajemen, Volume 09*(Volume 09, No 02 Agustus 2023). <http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v9i2.418>
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal, Volume 6*(Volume 6, No 1, 2022), 11. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v6i1.6077>
- Nasution, H. F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpbd (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam, Volume 4*(Volume 4 Nomor 2). <https://doi.org/10.24952/tijarah.v4i2.1102>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (A. Garnida (ed.)). Alfabeta, CV.
- Putri, E. R., Djastuti, I., & Ghozali, I. (2024). *Efikasi Kreatif Profesional dan Kinerja Dosen* (S. M. Rawiana (ed.)). CV Budi Utama.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riyanto, K. B., Sugeng, & Wulandari, S. A. (2023). Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. *Jurnal Manajemen Diversifikasi, Vol. 3*(Vol. 3. No. 2 (2023)). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v3i2.2572>
- Rohmah, I., Elmas, M. S. H., & Rahajeng, Y. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, and Digital Business, Volume 2*(Vol 2 No 4 (2024): JUMAD: August 2024). <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i4.2035>
- Septiana, F., Hakim, A., Mokodompit, E., Aliddin, L. A., Taufik, M., & Wati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMK), vol 16*(Vol. 16, No. 2, Hal. 72-84, Juli 2024). <https://doi.org/10.55598/jmk.v16i2.9>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Zackharia, R., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); Edisi 1). ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). Alfabeta, CV.
- Suharno, Elmas, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo). *ECOBUSS : Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, Volume 8*(Vol.8 No.2, September 2020). <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v8i2.611>
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Putakabarpres.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Cetakan Pe). Nilacakra.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10*(Vol. 10 No. 1 (2022)). <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Mempengaruhi dan Dipengaruhi* (N. A. Saleh (ed.); Cetakan Ke). Nas Media Pustaka.