BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang

Palembang

1. Profil Perusahaan

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang logistik, secara spesifik pada pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini Pelabuhan Indonesia II mempunyai 12 kantor cabang dan berkantor pusat di Jakarta serta mempunyai unit komersial di 10 Provinsi Kantor Cabang Pelabuhan Indonesia II (Persero) yaitu: Pelabuhan Teluk Bayur, Pelabuhan Jambi, Pelabuhan Palembang, Pelabuhan Bengkulu, Pelabuhan Panjang, Pelabuhan Tanjung Pandan, Pelabuhan Pangkal Balam, Pelabuhan Balam, Pelabuhan Banten, Pelabuhan Tanjung Priok, Pelabuhan Cirebon, Pelabuhan Pontianak.

Kantor cabang pelabuhan kelas satu dan telah memiliki prosedur pelayanan berdasarkan ISO 9002. Salah satu cabang kepelabuhanan palembang adalah PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, atau yang lebih sering dikenal dengan PT. Pelindo II Cabang Palembang yang terletak di Jl.

Lawang Kidul, Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan Indonesia.

Dalam menjalankan aktivitasnya PT. Pelindo II Cabang Palembang memiliki berbagai bidang usaha. Adapun bidang usaha PT. Pelindo II Cabang Palembang meliputi penyediaan, pengusahaan perairan, kolam pelabuhan untuk lalu lintas pelayaran dan tempat kapal berlabuh.

Sebagai salah satu anak perusahaan PT. Pelindo II Cabang Palembang mempunyai kantor IPC dan pertama kali yang menerpakan SNI ISO 9001:2015 (disertifikasi oleh Sucofindo tahun 2018). Selain telah mendapatkan sertifikasi ISPS (*International Ship dan Port Security*) atau ISPS Code yang mengacu pada kode yang diterbitkan oleh IMO (*International Maritime Organization*) dan sertifikasi OSHAS 18001.¹

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi PT. Pelabuhan Indonesia II adalah memberikan Jasa Kepelabuhanan secara handal dengan mutu pelayanan kelas dunia.

¹ <http://bsn.go.id/main/beritail/10488/mengawal-transformasi-pelabuhan-ipc-ii-palembang>, diakses pada 15 April 2020.

b. Misi Perusahaan

Misi PT. Pelabuhan Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin kualitas jasa kepelabuhan dengan jaringan logistik prima untuk memenuhi harapan stakeholder utama (pelanggan, pemegang saham, pekerja, mitra dan regulator).
- 2) Menjamin kelancaran dan keamanan arus kapal dan barang untuk mewujudkan efisiensi biaya logistik dalam rangka memacu pertumbuhan ekonomi nasional.
- 3) Menjamin kecukupan produktivitas untuk memenuhi dinamika kebutuhan pelanggan.

B. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang adalah dengan melakukan perhitungan hasil kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden yaitu karyawan sebanyak 90 orang. Responden diminta untuk memberikan tanggapan pernyataan-pernyataan yang penulis berikan dari kuisisioner tersebut.

Penulis tidak menyertakan nama tetapi hanya karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan unit kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 90 responden karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yaitu terdiri dari 59 orang jenis kelamin laki-laki dan 31 orang jenis perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1.

Berikut data responden berdasarkan usia: Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	59	65.6 %
Perempuan	31	34.4 %
Total	90	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin laki-laki berjumlah 59 responden atau 65,6% dan 31 jenis kelamin perempuan atau 34,4 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 90 responden, yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan diatas dari 41 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

Berikut data responden berdasarkan usia: Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Th	37	41.1
31-40 Th	50	55.6
dias 41 Th	3	3.3
Total	90	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang adalah respon yang berumur diantara 31-40 tahun sebanyak 55,6%, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang adalah responden yang berumur diatas 41 tahun. Dikarenakan dengan usia yang produktif dan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap

perusahaan. karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang memiliki karyawan dengan usia produktif, diusia ini karyawan sudah memiliki bekal pengalaman dan wawasan yang cukup luas sehingga karyawan mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik dan terus berkembang dengan bekal pengalaman yang dimilikinya dalam menghadapi waktu yang akan mendatang demi kemajuan perusahaan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden terbagi dalam 4 kelompok responden dari 90 responden, SMK/Sederajat, D3, D4, S1, S2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3.

Berikut data responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMK/Sederajat	15	16.7
D3	15	16.7
D4	8	8.9
S1	41	45.6
S2	11	12.2
Total	90	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden

pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang adalah responden yang telah berpendidikan (Strata 1) S1 sebesar 45,6%, sedangkan minoritas responden adalah (Diploma 4) D4 sebesar 8,9%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dengan didominasi karyawan memiliki bekal pendidikan ditingkat sarjana yang berarti bahwa karyawan sudah memiliki banyak ilmu yang didapatkan di perusahaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 90 responden, yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan diatas 10 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4.

Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	39	43.3
6-10 tahun	36	40.0
> 10 tahun	15	16.7

Total	90	100.0
-------	----	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4, terbagi dalam 3 kelompok yaitu kelompok yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 39 orang atau 43,3%, kelompok yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang atau 40,0%, dan kelompok yang terakhir bekerja diatas 10 tahun sebanyak 15 orang atau 16,7%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit kerja responden terbagi dalam 6 kelompok dari 90 responden, dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5.

Berikut data responden berdasarkan unit kerja:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah	Persentase
HPI	15	16.7
Kuanga & SDM	16	17.8
Komersia	11	12.2
OPTEK	20	22.2
Pelayana Kapal	16	17.8
Umum & Logistik	12	13.3
Total	90	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5, karakteristik responden terbagi dalam 6 bagian unit kerja yaitu: unit HPI sebanyak 15 orang atau 16,7%, unit keuangan & SDM sebanyak 16 orang atau 17,8%, unit komersial sebanyak

11 orang atau 12,2%, unit OPTEK sebanyak 20 orang atau 22,2%, pelayanan kapal sebanyak 16 orang atau 17,8 %, dan unit dari umum & logistik sebanyak 12 orang atau 13,3 %.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan nya pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antara skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor atau variabel. Berikut pada tabel 4.6 rekapitulasi perhitungan pengujian validitas:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	.659**	0,2072	Valid
	X1.2	.547**	0,2072	Valid
	X1.3	.544**	0,2072	Valid
	X1.4	.592**	0,2072	Valid
	X1.5	.484**	0,2072	Valid
	X1.6	.710**	0,2072	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	.634**	0,2072	Valid
	X2.2	.704**	0,2072	Valid

	X2.3	.624**	0,2072	Valid
	X2.4	.601**	0,2072	Valid
	X2.5	.562**	0,2072	Valid
	X2.6	.699**	0,2072	Valid
	X2.7	.685**	0,2072	Valid
	X2.8	.594**	0,2072	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	.731**	0,2072	Valid
	X3.2	.781**	0,2072	Valid
	X3.3	.758**	0,2072	Valid
	X3.4	.760**	0,2072	Valid
	X3.5	.746**	0,2072	Valid
	X3.6	.783**	0,2072	Valid
	X3.7	.618**	0,2072	Valid
	X3.8	.607**	0,2072	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.595**	0,2072	Valid
	Y2	.662**	0,2072	Valid
	Y3	.716**	0,2072	Valid
	Y4	.717**	0,2072	Valid
	Y5	.735**	0,2072	Valid
	Y6	.671**	0,2072	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa masing-masing indikator dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} , sebesar 0,2072. Sehingga indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data.

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas menggunakan *Cronbach's alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut pada tabel 4.7 disajikan hasil pengujian reliabelitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabelitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabelitas
1	Pengembangan Karir (X1)	.621	0,60	Reliabel
2	Etos Kerja (X2)	.790	0,61	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	.870	0,62	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	.754	0,63	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji reliabelitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* yakni 0,621, 0,790, 0,870, dan 0,754. > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (sebesar 5%). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25501163
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.069
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.750

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,750 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes pada uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai signifikan *Linierity*. Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	250.301	11	22.755	4.094	.000
		Linearity	192.444	1	192.444	34.625	.000
		Deviation from Linearity	57.858	10	5.786	1.041	.418
		Within Groups	433.521	78	5.558		
		Total	683.822	89			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa garis regresi variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada *deviation from linierity* adalah 1,041 dan nilai signifikan sebesar 0,418 > 0,05 dengan demikian antara variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linier dengan Pengembangan Karir (X_1).

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Etos Kerja	Between Groups	(Combined)	229.198	10	22.920	3.983	.000
		Linearity	167.718	1	167.718	29.144	.000

Deviation from Linearity	61.481	9	6.831	1.187	.315
Within Groups	454.624	79	5.755		
Total	683.822	89			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa garis regresi variabel Etos Kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) pada *deviation from linierity* adalah 1,187 dan nilai signifikan sebesar $0,315 > 0,05$ dengan demikian antara variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linier dengan Etos Kerja (X_2).

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	(Combined)	221.290	17	13.017	2.026	.020
	Between Groups	113.509	1	113.509	17.669	.000
	Linearity	107.780	16	6.736	1.049	.419
	Deviation from Linearity	462.533	72	6.424		
	Within Groups	683.822	89			
Total						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa garis regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada *deviation from linierity* adalah 1,049 dan nilai signifikan sebesar $0,419 > 0,05$ dengan

demikian antara variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linier dengan etos kerja (X_3).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier dalam variabel independen dalam model, dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai hubungan multikolinieritas.

Berikut ini disajikan hasil multikolinieritas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir (X1)	.596	1.679
	Etos Kerja (X2)	.572	1.747
	Motivasi Kerja (X3)	.592	1.689

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa

nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	.037
		Sig. (2-tailed)	.732
		N	90
	Etos Kerja	Correlation Coefficient	.031
		Sig. (2-tailed)	.771
		N	90
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.041
		Sig. (2-tailed)	.701
		N	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji spearman'srho hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X menunjukkan nilai diatas dari standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Etos Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.446	3.370		1.023	.309
1 Pengembangan Karir (X1)	.438	.144	.345	3.035	.003
Etos Kerja (X2)	.259	.116	.258	2.228	.029
Motivasi Kerja (X3)	.043	.074	.067	.586	.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 21, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,446 + 0,438 X_1 + 0,259 X_2 + 0,043 X_3 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Etos Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai *Constanta* adalah 3,446, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja (nilai X_1 , X_2 , X_3 adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang adalah sebesar 3,446.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir adalah 0,438. Artinya jika variabel pengembangan karir (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap, maka kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang meningkat 0,438%. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara variabel pengembangan karir bernilai positif dengan kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi etos kerja adalah 0,259. Artinya jika variabel etos kerja (X_2) meningkat sebesar 1% variabel dengan asumsi variabel bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap, maka kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang meningkat sebesar 0,259%. Hal tersebut meningkat bahwa etos kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin besar etos kerja maka makin melambung pula kinerja karyawan yang dirasakan.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,043. Artinya jika variabel pengembangan karir (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap, maka kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang meningkat sebesar 0,043%. Hal tersebut meningkat bahwa motivasi kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin besar motivasi kerja maka makin melambung pula kinerja karyawan yang dirasakan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial atau tidak terhadap antar variabel independent terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Diketahui t_{tabel} dalam penelitian dengan menggunakan rumus ($df = n-k$).

Keterangan

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

$(df = n-k) = (90 - 4 = 86)$

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.446	3.370		1.023	.309
Pengembangan Karir (X1)	.438	.144	.345	3.035	.003
Etos Kerja (X2)	.259	.116	.258	2.228	.029
Motivasi Kerja (X3)	.043	.074	.067	.586	.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. Bisa dijelaskan sebagai berikut.

1) Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengembangan karir (X_1) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan pengembangan karir memperoleh nilai sebesar 3,035 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} 3,035 t_{tabel} sebesar 1,98793 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik penerapan pengembangan karir pada karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang maka motivasi karyawan tersebut semakin meningkat. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada pernyataan kuisisioner pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel etos kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan etos kerja memperoleh nilai sebesar 2,228 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} 2,228 t_{tabel} sebesar 1,98793 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, bersikap adil, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, sopan terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Palembang mengharapkan para karyawannya memiliki etos

kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan.

3) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja (X_3) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 0,586 dengan nilai signifikan $0,559 > 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} 0,586 t_{tabel} sebesar 1,98793 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Dalam hal ini bahwa motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, apabila karyawan diberikan motivasi yang positif

oleh pimpinan, maka karyawan tersebut pasti akan merasa dihargai sehingga karyawan pun senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada berpengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Diketahui F_{tabel} dalam penelitian ini dengan rumus sebagai berikut:

$$df (n_1) = k - 1 \text{ dan } df (n_2) = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel (Variabel bebas dan terikat)

$$df (n_1) = k - 1 \text{ dan } df (n_2) = n - k = (4-1 : 90 - 3) = (3 ; 87) = 2,71$$

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231.250	3	77.083	14.648	.000 ^b
Residual	452.572	86	5.262		
Total	683.822	89			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Etos Kerja (X2)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 14,648 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,71 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,648 > 2,71$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1), etos kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien

determinasi berganda (R^2). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.315	2.294

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,315. Yang artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 31,5%. Hal ini berarti besarnya variabel bebas (variabel pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 31,5%, sedangkan sisanya adalah ($100 - 31,5\% = 68,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain luar model regresi.

G. Hasil penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Palembang (H_1).

Menurut Handoko, sebagaimana dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela pengembangan karir (X_1) adalah

peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan². Hubungan antara pengembangan karir (X_1) dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program karir maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal pada perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir dari karyawan, maka akan sebaik pula kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sherren Delani Muntu, dkk (2018) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado”. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³

² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) Hal. 260

³ Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, Dan Rosalina A.M Koleangan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado”, *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 4, Issn 2303-1174 (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (*Tidak Diterbitkan*).

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), mempunyai hubungan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hubungan positif dan signifikan yang dibuktikan dengan uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,035 > 1,98793$) dan nilai signifikan 0,003. Dikatan berpengaruh positif dan signifikan karena nilai yang diperoleh menunjukkan hasil yang positif dan nilai signifikannya dibawah standar uji yaitu $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan positif.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang (H_2).

Menurut Thaha, sebagaimana dikutip dalam Amiruddin yang mengartikan bahwa etos kerja (X_2) adalah seperangkat perilaku kerja yang positif dan berakar dari kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamemtal, serta disertai komitmen yang total apada paradigma kerja yang integral.⁴ Hubungan antara etos kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yaitu dengan adanya etos kerja (X_2) yang tinggi maka dapat dijadikan salah

⁴ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Da Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Hal. 10

satu karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan positif pasti memiliki kinerja kerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya etos kerja yang baik ditempat kerjanya maka kinerja karyawan dapat meningkat dan dengan demikian dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Imanuel Frans Paul Sagay, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung”. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).⁵

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_2), mempunyai hubungan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hubungan positif dan signifikan yang dibuktikan dengan

⁵ Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewel, Dan Greis Sendow, “Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, & Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Bitung”, Jurnal Emba, Vol. 6, No. 3, Issn 2303-1174 (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,228 > 1,98793$) dan nilai signifikan 0,29. Dikatan berpengaruh positif dan signifikan karena nilai yang diperoleh menunjukkan hasil yang positif dan nilai signifikannya dibawah standar uji yaitu $<0,05$ sehingga dapat dikatakan positif.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang (H₃).

Menurut teori Maslow, sebagaimana dikutip dalam Jhon Westeman dan Pauline Donoghue tentang motivasi mendalilkan suatu tahap kebutuhan, mulai dari kebutuhan psikologis, sampai keamanan, sosial dan ego untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri. Teori ini menyatakan bahwa kita harus memeriksa kemampuan dari peran dan karir teknologi informasi untuk memenuhi kebutuhan para karyawan sekarang dan masa yang akan datang. Model motivasi Herzberg (pengakua, prestasi dan tanggung jawab) menegaskan bahwa pembayaran itu sendiri hanya akan memberikan kepuasan jangka pendek.⁶

Hubungan motivasi kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) adalah semakin tinggi motivasi kerja pegawai (X₃) maka akan

⁶ Jhon Westeman dan Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994) Hal 121

membuat kinerjanya semakin meningkat seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang”. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.⁷

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3), tidak mempunyai hubungan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tidak memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan yang dibuktikan dengan uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($0,586 > 1,98793$) dan nilai signifikan 0,559. Dikatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan karena nilai

⁷ Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang”, Jurnal Psikologi Islami, Vol. 1, No.2, (Palembang: Fakultas Psikologi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah, 2015), *Tidak Diterbitkan*).

yang diperoleh menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh dan nilai signifikannya diatas standar uji yaitu $>0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang (H₄).

Dalam pengaruh pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan dengan Uji F (Simultan). Dilihat nilai F_{hitung} sebesar 14,648 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,71 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,648 > 2,71$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1), etos kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh M. Harlie (2011) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, dan motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan” dengan hasil penelitian yaitu pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan.⁸

⁸ M. Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. 2011