

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah menguasai kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi pusat perdagangan.

Hal ini menjadi lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan. Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991. Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur,

Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat.

Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992. Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal. Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 tentang penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero); Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan sub-holding yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo

4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal

PT Pelindo Multi Terminal sebagai subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) terus memperluas jangkauan layanannya dengan resmi dimulainya operasional kepelabuhanan di Pelabuhan Belawan, Medan dan Pelabuhan Tanjung Intan, Cilacap, terhitung Selasa, 1 Februari 2022. Hal ini ditandai dengan penyambutan AU Virgo, kapal perdana pengguna jasa kepelabuhanan SPMT di Terminal Multipurpose Pelabuhan Belawan. Penyambutan AU Virgo, kapal tanker berbendera Indonesia sebagai kapal pengguna jasa perdana di SPMT ini dilakukan

oleh SVP Perencanaan Strategis merangkap Project Leader Tim Percepatan Implementasi Kerjasama Operasi Pengelolaan Terminal Multipurpose PT Pelindo Multi Terminal dan Adyitia Dusmara, Branch Manager PT Pelindo Multi Terminal Belawan, melalui seremoni pemberian cinderamata kepada pihak cargo owner dan perwakilan kapal. Kapal sepanjang 100 m ini melakukan kegiatan bongkar muat komoditas curah cair sejumlah 4.300 ton yang akan diekspor ke Myanmar.

Dimulainya operasional Pelabuhan Belawan dan Pelabuhan Tanjung Intan oleh SPMT ini menjadi kelanjutan dari penandatanganan kesepakatan serah operasi bisnis PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dengan SPMT pada 29 Desember 2021 lalu, dan diawali dengan serah operasi Pelabuhan Dumai kepada SPMT pada 1 Januari 2022 lalu. Direktur Utama PT Pelindo Multi Terminal Drajat Sulistyو mengatakan, SPMT akan mengoperasikan 22 Terminal Non-Petikemas yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia. Selain itu, SPMT juga mengelola 12 Terminal Non-Petikemas melalui dua anak perusahaannya, PT Pelabuhan Tanjung Priok dan PT Indonesia Kendaraan Terminal. Pelabuhan Belawan yang menjadi Pelabuhan Utama di Pulau Sumatera, pada tahun 2021 terus mengalami peningkatan, di antaranya produktivitas bongkar muat curah kering sebesar 409,96 T/C/H yang meningkat 10% dibanding tahun sebelumnya, serta produktivitas curah cair melalui pipa terpadu sebesar 179,21 T/P/H, meningkat sebesar 6,6% dibanding periode yang sama di tahun sebelumnya.

Pelabuhan Tanjung Intan yang terletak di Cilacap, Jawa Tengah, merupakan Pelabuhan Curah Kering terbesar di Pulau Jawa dengan arus barang mencapai 4.830.538 Ton/M3 di tahun 2021 dengan batubara sebagai komoditas utamanya. Memiliki total panjang dermaga 823 M dan lapangan penumpukan seluas 69.986 M2, Pelabuhan Tanjung Intan merupakan pintu gerbang logistik utama di pantai selatan Pulau Jawa.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

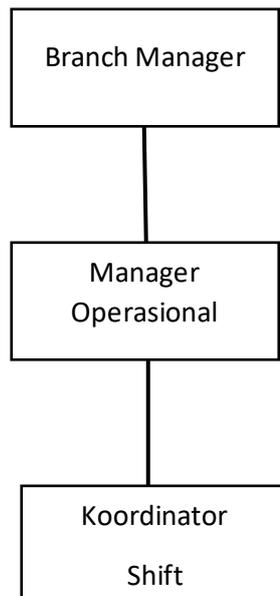
Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia visi tersebut menjadikan awal pernyataan bagi PT.Pelindo Multi Terminal

menjadi langkah awal untuk menjadi pintu utama sebagai jaringan logistik global di Indonesia. Pernyataan tersebut dilandasi dengan adanya potensi geografis, peluang bisnis, serta kebijakan nasional yang membuka peluang untuk merealisasikan visi yang sudah dibuat

2. Misi Perusahaan

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional meningkatkan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perwujudan tersebut ditandai dengan penyediaan jasa kepelabuhanan dan maritime yang hadal dan berintegritas untuk mendukung jaringan logistic Indonesia dan global

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 2 1 Struktur organisasi Terminal Jamrud

Sumber data : PT. Pelindo Multi Terminal, 2022tahun???

Adapun tugas dan wewenang masing masing anggota struktur organisasi di Perusahaan PT Pelindo Multi Terminal adalah seperti ini

1. Branch Manager

Branch Manager bertugas melaksanakan tugas pengawasan dan koordinasi semua kegiatan operasional, dan melakukan monitoring pada semua

kegiatan operasional di perusahaan

2. **Manager Operasional**

Manager Operasional bertugas melaksanakan tugas menyelenggarakan perusahaan jasa pelayanan kapal dan bongkar muat petikemas di dermaga, gudang dan lapangan, menyelenggarakan pengendalian kelancaran kegiatan operasi kapal, lapangan dan gudang, sarana dan prasarana serta sumber daya manusianya, dan menyelenggarakan pengamanan, keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan Pelindo.

3. **Koordinator Shift**

Koordinator Shift bertugas melaksanakan tugas mengatur, mengawasi, dan membantu rekan operasional dalam hal kegiatan yang ada di lapangan Pelabuhan

4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	22	25,6 %
2	31-40 Tahun	35	40,7 %
3	41-50 Tahun	29	33,7 %
4	>50 Tahun	0	0 %
Jumlah		86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) mempekerjakan sebagian besar responden yang ditunjukkan pada tabel diatas berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 25,6%, orang berusia antara 31-40 Tahun sebanyak 35 tahun atau sebesar 40,7 %, diikuti kelompok responden dengan usia 41-50 Tahun sebanyak 29 Orang dengan persentase 33,7 %. Jadi dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud banyak berasal dari usia 31-40 Tahun

4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Koordinator Shift	4	4,7 %
2	Chief Foreman	4	4,7 %
3	Foreman	25	29,1 %
4	Planner	7	8,1 %
5	Operator B/M	23	26,7 %
6	Operator Alat Bantu B/M	4	4,7 %
7	Petugas Gudang	6	7,0 %
8	Petugas Lapangan	3	3,5 %
9	Petugas Gate	2	2,3 %
10	Petugas Tambat	1	1,2 %
11	Administrasi B/M	7	8,1 %
Jumlah		86	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden berdasarkan karakteristik jabatan diatas menunjukkan bahwa untuk koordinator Shift dan *Chief* Foreman memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 %, lalu foreman sebanyak 25 orang atau sebesar 29,1 %, planner sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 %, Operator B/M sebanyak 23 orang atau sebesar 26,7 %, Operator alat Bantu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 %, petugas gudang sebesar 6 orang atau sebesar 7,0%, Petugas lapangan sebanyak 3 orang atau sebesar 3,5 %, Petugas gate sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 %, Petugas Tambat sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 % dan administrasi B/M sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud banyak menempati pada jabatan Foreman

4.1.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Diperusahaan

Tabel 4.3 Karakteristik Responeden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan

NO	Lama Bekerja Di perusahaan	Jumlah	Persentase (%)
1	1 Tahun	0	0 %
2	2 Tahun	0	0 %
3	3 Tahun	0	0 %
4	4 Tahun	0	0 %
5	>5 Tahun	86	100 %
Jumlah		86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didalam tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan dijelaskan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun lamanya

4.1.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responeden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	62	72,1 %
2	D3	12	14,0 %
3	S1	12	14,0 %
Jumlah		86	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden yang didapat berdasarkan pendidikan pada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) bahwa karyawan yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 62 orang atau sebesar 72,1 %, karyawan yang memiliki pendidikan D3 dan S1 memiliki jumlah yang sama sebanyak 12 orang atau sebesar 14,0 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) memiliki pendidikan SMA

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 86 responden karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti ini menganalisis hasil berdasarkan kategori berdasarkan frekuensi kategori yang dipilih responden serta nilai rata-rata dari semua jawaban yang diberikan oleh responden. Aturan yang digunakan untuk mengkategorikan hasil adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{skore terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}}$$
$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

0,8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori sehingga berlaku ketentuan sebagai berikut

Tabel 4 5 NilaiInterval

Interval	Kategori	Keterangan
1,00-1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81-2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61-3,40	3	Netral (N)
3,41-4,20	4	Setuju (S)
4,21-5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil Penyebaran kuesioner yang ditunjukkan kepada 86 responden sabgai berikut

4.3 Uji Validitas

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) dimana sebanyak 86 Responden mengisi kuesioner yang sudah diberikan. Setelah semua sudah didapat, maka akan dilakukan pengujian validitas yang dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang sudah dijawab dapat dianggap valid atau tidak. Validnya sebuah data dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas ini dimana menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan p value 0,05. Selama proses mengolah data dibantu dengan SPSS dalam memeriksa kevalidan

dari setiap item pertanyaan. Nilai r hitung dan rtabel untuk setiap item diperiksa, dan jika r hitung lebih tinggi dari nilai tabel maka item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel kecerdasan emosional (X1) :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,652	0,212	Valid
X1.2	0,442	0,212	Valid
X1.3	0,725	0,212	Valid
X1.4	0,704	0,212	Valid
X1.5	0,66	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung didapat dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

2. Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Pengetahuan Kerja (X2) :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,648	0,212	Valid
X2.2	0,702	0,212	Valid
X2.3	0,629	0,212	Valid
X2.4	0,711	0,212	Valid
X2.5	0,728	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel pengetahuan kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada yang dimana diperoleh hasil memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

3. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel pengalaman kerja (X2) :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X3.1	0,726	0,212	Valid
X3.2	0,568	0,212	Valid
X3.3	0,507	0,212	Valid
X3.4	0,709	0,212	Valid
X3.5	0,677	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel pengalaman kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
Y.1	0,648	0,212	Valid
Y.2	0,702	0,212	Valid
Y.3	0,629	0,212	Valid
Y.4	0,711	0,212	Valid
Y.5	0,728	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel terakhir yaitu kinerja karyawan yang juga memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden yang berbeda didapat hasil bahwa nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

4.4 Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dalam melakukan pengolahan data menggunakan cronbachs Alpha yang digunakan dalam mengevaluasi konsistensi setiap pertanyaan peneliti melalui program spss. Jika hasilnya diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Berikut tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,624	0,6	Reliabel
Pengetahuan Kerja (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,668	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,6	Reliabel

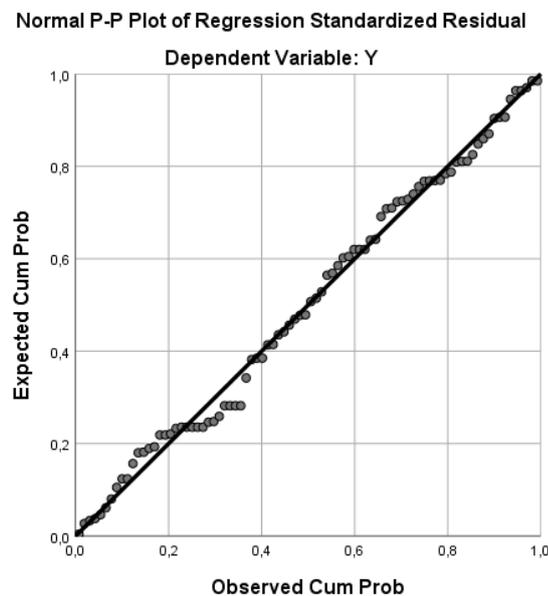
Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Nilai cronbach's alpha yang didapat memiliki nilai lebih besar dari 0,6 untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner nterkait kecerdasan emosional, pengetahuan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Artinya data yang terkumpul dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada model regresi untuk menentukan apakah model mengandung variabel pegganggu. Uji ini untuk memeriksa untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal dan apakah uji-T dan uji-F dapat diterapkan atau tidak. Untuk mengetahui model regresi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan metode P-P Plot of Regression Standarized Residual. Karena istilah kesalahan diasumsikan terdistribusi normal, uji-t (parsial) dapat dilakukan.



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

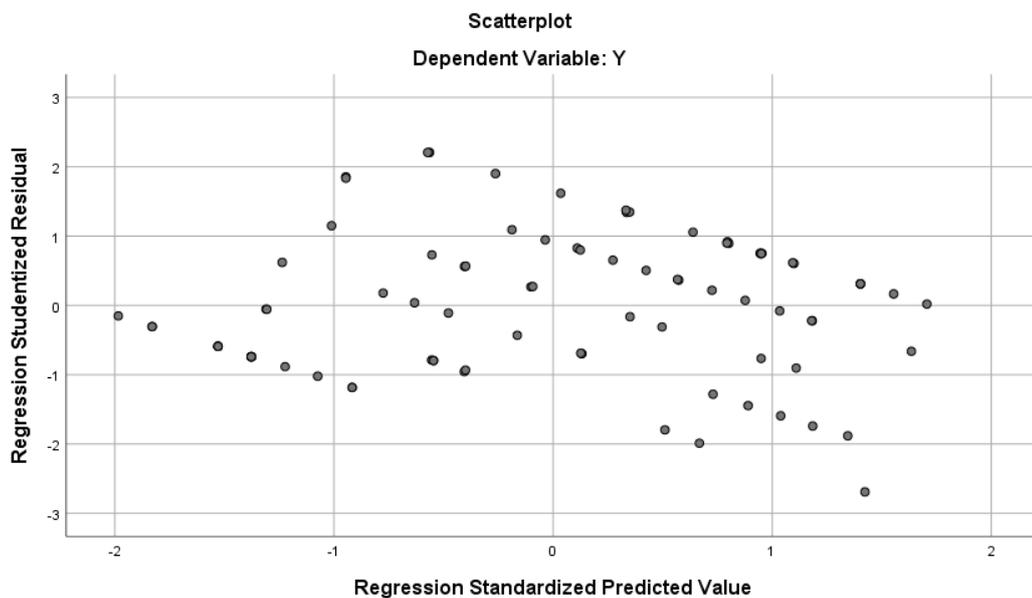
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dilihat dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik itu dekat dengan garis itu menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima. Sedangkan jika semisal titik-titik menyebar jauh dari garis, maka model regresi tidak dapat diterima

2. Uji Heteroskedastisitas

Didalam Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang dimana dapat mendeteksi adanya nilai variabel yang berbeda dalam model regresi. Variabel yang dipertimbangkan adalah kecerdasan

Emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Jika terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah dengan model regresi karena pengujian ini menentukan apakah ada nilai yang berbeda dari setiap variabel yang terlintas yaitu kecerdasan emosional (X1), Pengetahuan (X2), dan pengalaman kerja (X3) dalam model regresi



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Model Multikolinieritas menguji apakah variabel independen pengalaman kerja (X3), pengetahuan kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) berkorelasi. VIF adalah rasio varians dalam prediksi dengan varians dalam data asli. VIF 10 berarti prediksi memiliki varians lebih banyak daripada data aslinya. VIF 1 berarti prediksi memiliki varians yang lebih sedikit

daripada data aslinya. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi 0 berarti tidak ada korelasi antara nilai prediksi dan nilai aktual, sedangkan nilai toleransi diatas 0,1 berarti ada korelasi sempurna antara nilai prediksi dan nilai aktual

Tabel 4 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	,846	1,182	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	,563	1,776	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	,515	1,943	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber :

Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa *Variance Influence factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10 berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,691	2,364		3,253	,002		
	X1	-,183	,085	-,185	-2,145	,035	,846	1,182
	X2	,427	,108	,419	3,955	,000	,563	1,776
	X3	,422	,119	,392	3,540	,001	,515	1,943

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,691 - 0,183 X_1 + 0,427 X_2 + 0,422 X_3 + e$$

Y	=	Kinerja karyawan
α	=	Koefisien konstanta
β_1	=	Koefisien regresi kecerdasan emosional
β_2	=	Koefisien regresi pengetahuan
β_3	=	Koefisien regresi pengalaman kerja
X_1	=	Kecerdasan emosional
X_2	=	Pengetahuan
X_3	=	Pengalaman kerja
e	=	Estimasi Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 7,691 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antar variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen independen meliputi kecerdasan emosional (X_1), Pengetahuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) bernilai 0 persen maka nilai Kinerja karyawan sebesar 7,691
2. Nilai koefisien X_1 sebesar -0,183 menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,183 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
3. Variabel pengetahuan kerja X_2 memiliki koefisien sebesar 0,427 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara Pengetahuan dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Pengetahuan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,427 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
4. Variabel pengalaman kerja sebagai X_3 yang dimana memiliki koefisien sebesar

0,422 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Pengalaman kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan

4.7 Uji T (Parsial)

Uji T yang dilakukan dalam SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian ini seperti terlihat pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan dengan kecerdasan emosional (X1) dilihat dari nilai signifikansi X1 0,035 lebih kecil daripada 0,05. Namun dilihat dari nilai t-hitung yang bernilai -2,145 memiliki nilai lebih kecil dari t-tabel yang bernilai 1,663. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan parsial yang bernilai negatif terhadap kecerdasan emosional

Variabel pengetahuan kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hanya sebagian kecil karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,955 lebih tinggi daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Dengan demikian kinerja karyawan memiliki hubungan parsial bernilai positif dengan pengetahuan kerja

Nilai t-hitung untuk variabel Pengalaman kerja X3 sebesar 3,540 sedangkan nilai t-tabelnya hanya sebesar 1,633. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki hubungan parsial yang bernilai positif dengan pengalaman kerja. Variabel pengalaman kerja (X3) nilai signifikansinya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05

4.8 Uji F (Simultam)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini kecerdasan emosional (X1), pengetahuan(X2), dan Pengalaman kerja (X3), secara bersama-sama (simultam) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,313	3	47,438	25,418	,000 ^b
	Residual	153,036	82	1,866		
	Total	295,349	85			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja semua tumpang tindih pada saat yang sama, hal itu berdampak besar pada kinerja karyawan. Nilai-nilai dalam tabel adalah signifikan yang berarti di bawah 0,05. F-hitung sebesar 25,418 lebih dari f-tabel sebesar 2,48 artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan

4.9 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisa pengujian koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari nilai koefisien R dan R². Nilai R² menunjukkan seberapa dekat garis regresi dengan data yang sebenarnya, dan nilai R menunjukkan besarnya korelasi antara semua variabel. Hasil pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,463	1,366

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan pengalaman kerja, pengetahuan, dan kecerdasan emosional adalah kuat, dengan nilai 0,694. SPSS digunakan untuk menghitung koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai Adjusted R Square dimana hasilnya sebesar 0,463 yang menunjukkan bahwa 46,3 % kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan ketiga variabel didalam penelitian ini, sedangkan sisanya 53,7 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini

4.10 Pengujian Hipotesis Untuk Variabel Yang Berpengaruh

Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang memiliki pengaruh dominan ditentukan oleh nilai -nilai beta yang paling tinggi. Berikut adalah hasil uji Beta dari seluruh variabel dalam penelitian.

Tabel 4.14 Nilai Koefisien Beta

VARIABEL	STANDARDIZED COEFFICIENT (BETA)
Kecerdasan Emosional (X1)	-0,185
Pengetahuan kerja (X2)	0,419
Pengalaman Kerja (X3)	0,392

Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel yang dominan atau yang paling besar adalah variabel pengetahuan kerja (X2) yang memiliki nilai 0,419. Hal ini berarti pengetahuan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

4.11 Uji Hipotesis

Dari hasil pengolahan data yang sudah dibuat maka hasil yang sudah diperoleh akan dibandingkan dengan hipotesis yang sudah dibuat. Adapun perbandingan hasil olah data dan hipotesis adalah sebagai berikut

Tabel 4 15 Uji Hipotesis

Teknik Uji	F	T	Sig	Keterangan
Uji T untuk X1		-2,145	0,035	Ditolak
Uji T untuk X2		3,955	0,000	Diterima
Uji T untuk X3		3,540	0,001	Diterima
Uji F	25,418		0,000	Diterima

Sumber : Diolah dengan menggunakan Spss,2023

1. Hubungan pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X1 dengan Y didapat bahwa Kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai negatif dengan Kinerja Karyawan dilihat dari nilai signifikansi $X1$ 0,035 lebih kecil daripada 0,05 dan dilihat dari nilai t-hitung yang bernilai -2,145 memiliki nilai lebih kecil dari t-tabel yang bernilai 1,663. Hasil penelitian ini melemahkan pada penelitian Erdiyanti dan Syawal (2018) Kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru pada SMA negeri 1 Kendari. Maksud hasil diatas adalah bahwa Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan yang dimiliki pada karyawan PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
2. Hubungan pengaruh pengetahuan Kerja dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X2 dengan Y didapat bahwa pengetahuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial yang bernilai positif dengan Kinerja Karyawan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,955 lebih besar daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Hasil penelitian ini menguatkan pada penelitian Irnawati (2022) yang dimana Pengetahuan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Linus Trans Indonesia. Hal ini berarti Pengetahuan kerja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut
3. Hubungan pengaruh Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X3 dengan Y didapat bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial yang bernilai positif dengan Kinerja Karyawan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,540 lebih besar daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Hasil penelitian ini menguatkan pada penelitian Irnawati (2022) yang dimana Pengetahuan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Linus Trans Indonesia. Dalam artian bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi

kinerja karyawan tersebut

4. Hubungan pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Pengetahuan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X1, X2, X3 dengan Y didapat bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan signifikan yang berarti dibawah 0,05. F-hitung sebesar 24,014 lebih besar dari f-tabel sebesar 3,08. Hasil penelitian ini menguatkan pada penelitian Tedi (2020) yang dimana Pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV Ria Busana . Hal ini berarti ketiga variabel yaitu kecerdasan emosional, pengetahuan kerja, dan pengalaman kerja sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan

