

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek**



**Gambar 4.1 Logo Direktorat Jenderal Perhubungan Laut**  
Sumber : Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Reo

Pada tahun 1980 berdirinya sebuah Pelabuhan dengan Nama Pelabuhan Reo satker(Satuan kerja)Pelabuhan Laut Reo .sebelum tahun 1980 kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan Reo di laksanakan secara Tradisional dengan menggunakan perahu layar tongkang dengan melihat kondisi kegiatan tersebut. Pemerintah dalam hal ini menteri perhubungan sub sector perhubungan laut membangun sebuah dermaga yang di buat dari papan dan kayu. Namun kegiatan di Pelabuhan Reo pada saat itu semakin hari semakin meningkat sehingga pemerintah mendirikan sebuah dermaga beton yang berukuran 70m x 80m, dan terselnya 110m. Sehingga bongkar muat barang

dari Surabaya, Makasar, Bima, dan dari daerah sekitarnya dengan bongkar Sembilan bahan pokok. Namun dari waktu ke waktu kegiatan bongkar muat tersebut mengalami kenaikan sehingga pada tahun 1995 dan 1996 Pelabuhan Reo dikembangkan dari sisi laut dan sisi darat

Pada tahun 2011 dan 2012 Pelabuhan Reo Membangun sebuah dermaga baru yang berukuran 105M x 8M, dan terselnya 119M x 6M, dan di lanjutkan dengan pembuatan lapangan penumpukan yang berukuran 150M x 50M, dan di lengkapi dengan lampu pelabuhan, gudang Pelabuhan, Terminal Pelabuhan, Pagar Pelabuhan, kantor

pelabuhan, rumah dinas pelabuhan, pos masuk pelabuhan, lampu-lampu hias di pelabuhan dan lain sebagainya.

Setelah semua fasilitas tersebut sudah di sediakan kegiatan Pelabuhan Reo semakin hari semakin meningkat dengan bukti bongkar muat setiap tahun mengalami peningkatan sehingga status pelabuhan Reo dari kelas III ke kelas II. Demikianlah Sejarah singkat pelabuhan Reo.

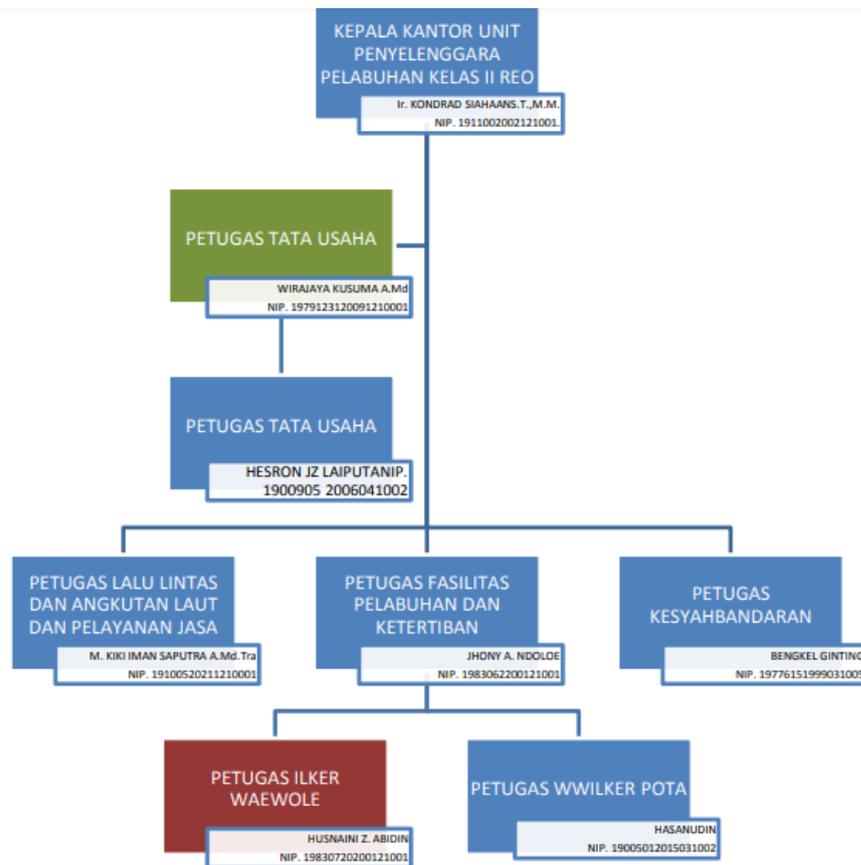
#### **Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut :**

Terwujudnya penyelenggara transportasi laut Nasional yang efektif , efisien, dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara

#### **Misi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut :**

1. Menyelenggarakan kegiatan angkutan di perairan dalam rangka memperlancar arus perpindahan orang dan/atau barang melalui perairan dengan selamat, aman, cepat, lancar, tertip dan teratur.

2. Menyelenggarakan kegiatan kepelabuhan yang andal dan berkemampuan tinggi, dan menjadi efisiensi dan mempunyai daya saing global untuk menunjang pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan Nusantara.
3. Menyelenggarakan keselamatan dan keamanan angkatan perairan dan pelabuhan.
4. Menyelenggarakan perlindungan lingkungan maritim di perairan nusantara
5. Melaksanakan konsolidasi peran masyarakat ,dunia usaha dan pemerintah melalui Restrukturisasi dan reformasi peraturan.



## 1. Kepala Kantor

Mengawasi jalannya kegiatan di pelabuhan

## 2. Petugas Lalu Lintas dan Angkutan Laut

- a. Penyiapan perumusan kebijakan dibidang lalu lintas dan angkutan laut dalam negeri, angkutan laut luar negeri, angkutan laut khusus, usaha jasa terkait angkutan laut, pengembangan usaha angkutan laut, sistem informasi angkutan laut dan sarana prasarana angkutan laut yang tidak melayani lintas penyeberangan, termasuk pelaksanaan penanggulangan darurat akibat bencana;

- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan dibidang lalu lintas dan angkutan laut dalam negeri, angkutan laut luar negeri, angkutan laut khusus, usaha jasa terkait angkutan laut,

### 3. Petugas Keuangan

Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi dan pengelolaan keuangan dan penyusunan laporan keuangan, penelaahan dan koordinasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan aparat fungsional ekstern dan intern di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut serta evaluasi dan pelaporan.

### 4. Petugas Tata Usaha

- a. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan dan pengangkatan pegawai untuk pertama kali, pengembangan karier, pelaksanaan sumpah jabatan Pegawai Negeri Sipil serta pengelolaan sistem informasi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan disiplin, pemberhentian, kesejahteraan, penilaian kinerja pegawai dan pengendalian gratifikasi.

## 4.2 Distribusi Responden

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Banyak	Persen
Laki – Laki	21	64%
Perempuan	12	36%

Sumber : Data Primer (2024)

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Banyak	Persen
25 – 35 tahun	14	42%
35 tahun ke atas	19	58%

Sumber : Data Primer (2024)

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Usia	Banyak	Persen
SMA	12	36%
S1	16	48%
S2	5	16%

Sumber : Data Primer (2024)

Jumlah responden pada penelitian ini yakni sebanyak 33 karyawan Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Berdasarkan jenis kelamin laki – laki terdapat 21 karyawan dengan persentase 64%, sedangkan berjenis perempuan sebanyak 12 karyawan dengan persentase 36%. Berdasarkan usia yakni 25 – 35 tahun sebanyak 14 karyawan dengan persentase 42%, sedangkan 35 tahun ke atas sebanyak 19 karyawan dengan persentase 58%. Berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA sebanyak 12 karyawan dengan persentase 36%, S1 sebanyak 16 karyawan dengan persentase 48%, dan S2 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16%.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Pelatihan**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X1.1	Perusahaan mengadakan pelatihan sesuai jenis jabatan karyawan	0 0%	0 0%	6 18%	13 39%	14 42%
X1.2	Saya merasa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya	0 0%	2 6%	6 18%	17 52%	8 24%
X1.3	Materi pelatihan sesuai dengan jobdesc saya	0 0%	0 0%	3 9%	16 49%	14 42%

Sumber : Data Primer (2024)

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kemampuan**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X2.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya	0 0%	2 6%	15 46%	7 21%	9 27%
X2.2	Dengan bekerja kemampuan saya meningkat	0 0%	0 0%	14 42%	18 55%	1 3%
X2.3	Saya melakukan tugas saya sesuai dengan jadwal yang diberikan	0 0%	0 0%	13 39%	17 52%	3 9%

Sumber : Data Primer (2024)

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X3.1	Karyawan termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan	0 0%	1 3%	7 21%	19 57%	6 18%
X3.2	Karyawan termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0 0%	1 3%	7 21%	21 64%	4 12%
X3.3	Karyawan merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal	0 0%	1 3%	11 33%	15 46%	6 18%
X3.4	Karyawan merasa puas dengan melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya	0 0%	2 6%	8 24%	12 36%	11 33%

Sumber : Data Primer (2024)

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Y1.1	Saya selalu memperhatikan kualitas tugas saya	0 0%	1 3%	7 21%	21 64%	4 12%

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Y1.2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0 0%	1 3%	11 33%	15 46%	6 18%
Y1.3	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0 0%	0 0%	10 30%	17 52%	6 18%

Sumber : Data Primer (2024)

### 4.3 Hasil Kualitas Data

#### 1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel} (n-2) = (33-2) = 31$ . Menurut tabel  $r$  dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai  $r_{tabel} 0,456$ .

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Item	Rhitung	Ket.
<b>PELATIHAN (X1)</b>		
X1.1	0,759	VALID
X1.2	0,693	VALID
X1.3	0,683	VALID
<b>KEMAMPUAN (X2)</b>		
X2.1	0,814	VALID
X2.2	0,763	VALID
X2.3	0,782	VALID
<b>MOTIVASI KERJA (X3)</b>		
X3.1	0,704	VALID
X3.2	0,871	VALID
X3.3	0,837	VALID
X3.4	0,476	VALID
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>		
Y1.1	0,845	VALID
Y1.2	0,900	VALID
Y1.3	0,772	VALID

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai rhitung setiap item > rtabel sehingga semua item dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

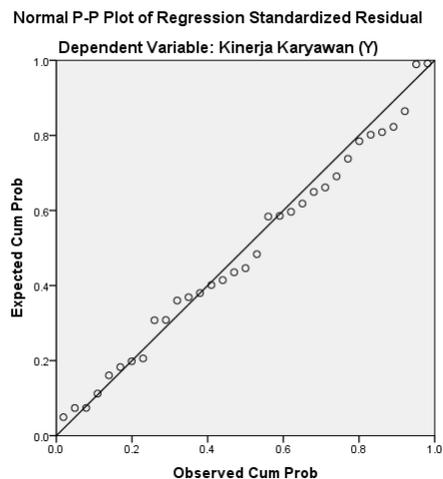
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Pelatihan (X1)	0,779	RELIABEL
Kemampuan (X2)	0,812	RELIABEL
Motivasi Kerja (X3)	0,719	RELIABEL
Kinerja karyawan (Y)	0,842	RELIABEL

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  sehingga dinyatakan semua variabel reliabel.

## 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

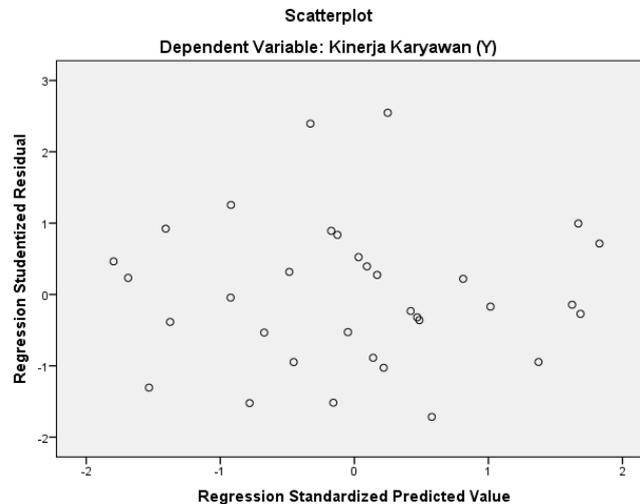


**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan persamaan regresi 1 dan 2 dinyatakan normal.

## 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan semua persamaan regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

## 3. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.478	1.401		.320	.000		
	Pelatihan (X1)	.442	.117	.153	3.490	.000	.692	1.445
	Kemampuan (X2)	.400	.115	.094	2.872	.035	.629	1.590
	Motivasi Kerja (X3)	.701	.102	.847	4.898	.000	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4. Hasil Uji Linearitas

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan (X1) * Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	35.859	7	5.123	2.886	.024
		Linearity	28.225	1	28.225	15.898	.001
		Deviation from Linearity	7.634	6	1.272	.717	.000
	Within Groups		44.383	25	1.775		
	Total		80.242	32			
Kemampuan (X2) * Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	28.625	7	4.089	1.613	.178
		Linearity	20.299	1	20.299	8.007	.009
		Deviation from Linearity	8.326	6	1.388	.547	.000
	Within Groups		63.375	25	2.535		
	Total		92.000	32			
Motivasi Kerja (X3) * Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	117.984	7	16.855	12.300	.000
		Linearity	116.588	1	116.588	85.080	.000
		Deviation from Linearity	1.396	6	.233	.170	.000
	Within Groups		34.258	25	1.370		
	Total		152.242	32			

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *deviation from linearity* lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala linearitas.

#### 4.5 Hasil Uji Regresi

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.478	1.401		.320	.000		
	Pelatihan (X1)	.442	.117	.153	3.490	.000	.692	1.445
	Kemampuan (X2)	.400	.115	.094	2.872	.035	.629	1.590
	Motivasi Kerja (X3)	.701	.102	.847	4.898	.000	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan formula yakni :

$$Y = 4,478 + 0,442X_1 + 0,400X_2 + 0,701X_3 + e$$

Nilai konstanta pada penelitian ini yakni 4,478 diartikan jika pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja nol maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 4,478.

Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,442 diartikan jika pelatihan naik satu satuan maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 0,442.

Nilai koefisien regresi kemampuan sebesar 0,400 diartikan jika kemampuan naik satu satuan maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 0,400.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,701 diartikan jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 0,701.

#### 4.6 Hasil Uji F

**Tabel 4.13 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.169	3	27.390	5.984	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.074	29	.761		
	Total	104.242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kemampuan (X2)

Sumber : Data Primer (2024)

Cara menghitung  $F_{\text{tabel } k} : (n-k)$ .

Keterangan :

$n$  = jumlah responden

$k$  = variabel independen

$F_{\text{tabel } k} : (n-k) = 33 - 3 = 30 (2,92)$

H4 : Diduga pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Fhitung  $5,984 > 2,92$  dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$ . Maka Hipotesis Keempat diterima.

#### 4.7 Hasil Uji t

**Tabel 4.14 Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.478	1.401		.320	.000		
	Pelatihan (X1)	.442	.117	.153	3.490	.000	.692	1.445
	Kemampuan (X2)	.400	.115	.094	2.872	.035	.629	1.590
	Motivasi Kerja (X3)	.701	.102	.847	4.898	.000	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Cara menghitung  $t_{tabel \alpha/2} : (n-k-1)$ .

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$t_{tabel \alpha/2} : (n-k-1) = 0,05/2 : (33-3-1) = 0,025 : 20 = 2,045$

Berdasarkan tabel diatas pada variabel pelatihan nilai thitung  $3,490 > 2,045$  dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima.

Pada variabel kemampuan nilai thitung  $2,872 > 2,045$  dan nilai Sig.  $0,03 < 0,05$  maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Pada variabel motivasi kerja nilai thitung  $4,898 > 2,045$  dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima.

#### 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.766	.872

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kemampuan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,766 maka sebesar 76,6% variabel pelatihan, kemampuan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores, sedangkan  $100\% - 76,6\% = 23,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

#### 4.9 Pembahasan

##### **Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung  $3,490 > 2,045$  dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima.. Maka pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2019) bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan sering digunakan untuk meningkatkan kinerja, pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Dengan

adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan tercapainya salah satu tujuan perusahaan yaitu peningkatan kinerja karyawan.

### **Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung  $2,872 > 2,045$  dan nilai Sig.  $0,03 < 0,05$  maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima.. Maka kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNPM Mandiri. Kemampuan dapat menimbulkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan tugasnya. Jika karyawan tersebut mampu maka produktivitas akan meningkat dan kinerja karyawan pun juga.

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung  $4,898 > 2,045$  dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghoni (2021) motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan

memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya.

### **Hubungan Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 5,984 > 2,92$  dan nilai  $Sig. 0,00 < 0,05$ . Maka Hipotesis Keempat diterima sehingga dinyatakan pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhelivia (2020) bahwa kemampuan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Osi Electronics. Dengan variabel yang berpengaruh dominan yakni variabel motivasi kerja sebesar 70,1%.