BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pelindo Energi Logistik (PT. PEL) beridir pada tahun 2014 sebagai perusahan penopang untu PELINDO Group. PT. PEL sendiri ialah anak perusahaan dari PT Pelindo Marine Service (PMS) yang merupakan bagian dari PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Group dan bergerak pada bidang usaha layanan logistik dan pengelolaan energi.

Gambar 4.1 Logo Perusahan PT Pelindo Energi Logistik
Sumber : Pel.co.id, 2021

Lokasi kantor pusat PT Pelindo Energi Logistik ini beralamat di Jalan Perak Timur No. 610, Kec. Pabean Cantikan yang berada di wilayah Tanjung Perak - Surabaya. Kantor pusat PT. PEL ini berada di gedung B lingkup Pelindo Regional III Lantai 2 & lantai 3.

PT Pelindo Energi Logistik telah membangun dan mengoperasikan pelayanan distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) khusus di wilayah pelabuhan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang melayani kapal pandu (Pilot *Boat*), kapal tunda (*Tug boat*) dan berbagai alat bongkar muat yang dimiliki oleh berbagai perusahaan dari anak perusahaan maupun cucu perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi penyedia jasa maritim logistik dan ditribusi energi wilayah pelabuhan Indonesia.

Misi

Memberikan layanan distribusi logistik energi yang sesuai standar manajemen mutu yang berorientasi pada kepuasan pelnggan.

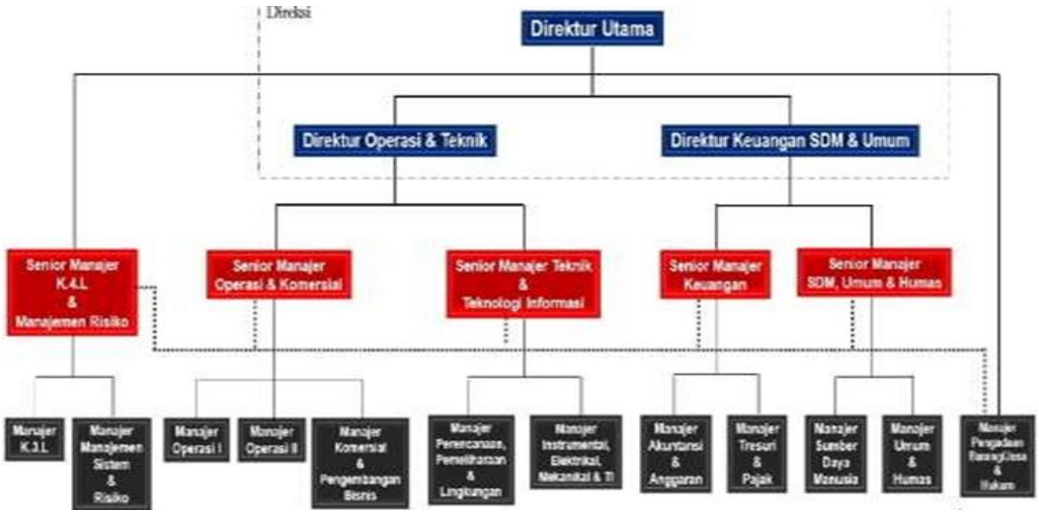
Menciptakan rantai pasokan logistik energi yang efisien.

Mendukung keberlangsungan usaha perusahaan yang berwawasan lingkungan.

Menciptakan SDM yang kompeten dan mendukung kinerja perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan atau organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perencanaan akan berjalan dengan lancar jika tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian dipecah dengan jelas dan tepat. Struktur organisasi atau perusahaan Supplier Victory Toys adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pelindo Energi Logistik
Sumber Data: Divisi Sumber Daya Manusia – Kantor PT. PEL

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

   Bertugas dalam mengkoordinir dan menyetujui seluruh kegiatan dan memberikan motivasi terhadap bawahannya. Serta melakukan pembinaan dalam pelaksanaan kerja.

2. Direktur Operasi dan Teknik

   Bertugas dalam memegang anggaran dasar perusahaan seperti pemegang saham dan pembinaan dalam kegiatan operasional, komersil, pengembangan dan teknologi.

3. Direktur Keuangan, SDM dan Umum

   Bertugas dalam merencanakan dan melakukan pembinaan dalam kegitan seperti pengolaan keuangan, SDM dan tata keusahaan.

4.2 Distribusi Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyak	Persen
Laki-Laki	43	61%
Perempuan	28	39%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyak	Persen
25 - 35 Tahun	39	55%
35 Tahun Ke Atas	32	45%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Banyak	Persen
SMA	25	35%
S1	35	49%
S2	11	16%

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Jumlah responden pada penelitian ini yakni sebanyak 71 karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Berdasarkan jenis kelamin laki – laki terdapat 43 karyawan dengan persentase 61%, sedangkan berjenis perempuan sebanyak 28 karyawan dengan persentase 39%. Berdasarkan usia yakni 25 – 35 tahun sebanyak 39 karyawan dengan persentase 55%, sedangkan 35 tahun ke atas sebanyak 32 karyawan dengan persentase 45%. Berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA sebanyak 25 karyawan dengan persentase 35%, S1 sebanyak 35 karyawan dengan persentase 49%, dan S2 sebanyak 11 karyawan dengan persentase 16%.

$C = \frac{range}{K}$

Keterangan :

C = interval

Range = selisih atas dengan bawah

K = Banyaknya kelas

Maka interval kelas pada penelitian ini adalah :

$C = \frac{range}{K} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$

Dengan demikian intervalnya sebesar 0,80. Maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skala Interval

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
5	3	4	5	17
4	5	4	3	16
3	3	3	4	13
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
3	4	3	4	14
3	3	3	5	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
2	3	3	3	11
4	4	5	5	18
2	4	5	4	15
4	4	4	4	16
3	4	4	5	16
4	4	4	3	15
3	3	3	2	11
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
5	4	4	4	17
4	3	3	3	13
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
5	3	4	3	15
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
3	3	3	4	13

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
3	3	3	3	12
5	4	3	4	16
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
1	4	4	3	12
2	2	2	4	10
3	3	3	3	12
5	4	3	3	15
3	4	4	4	15
4	3	2	2	11
5	5	4	4	18
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	4	4	5	17
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
2	3	3	5	13
5	4	5	4	18
4	4	3	3	14
4	3	3	4	14
3	3	3	3	12
2	3	3	3	11
5	5	4	4	18
5	3	3	3	14
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	3	3	3	11
3	3	2	3	11

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
2	2	3	3	10
3	3	3	3	12
5	2	2	3	12
2	3	3	3	11
3	2	3	5	13
2	3	3	4	12
2	2	2	3	9
3	3	3	3	12
2	3	3	3	11
4	5	5	4	18
2	3	3	3	11
4	3	4	4	15
3	3	3	2	11
3	2	2	3	10

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Jenjang Karir

X2.1	X2.2	X2.3	X2
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	5	13
5	4	4	13
4	3	4	11
5	4	5	14
3	3	3	9
4	2	4	10
4	4	5	13

X2.1	X2.2	X2.3	X2
4	3	5	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	4	5	14
5	4	5	14
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
5	3	4	12
4	4	4	12
3	5	5	13
3	4	4	11
5	5	3	13
5	2	5	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	4	14
4	5	4	13
3	3	4	10
1	4	2	7

X2.1	X2.2	X2.3	X2
3	3	3	9
3	4	4	11
5	4	5	14
3	5	5	13
5	4	5	14
3	3	3	9
5	5	4	14
5	3	3	11
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	2	3	10
5	5	5	15
4	3	3	10
4	4	4	12
3	3	3	9
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	5	13
3	3	3	9
5	3	3	11
4	4	4	12

X2.1	X2.2	X2.3	X2
3	3	3	9
5	4	3	12
4	4	4	12
3	4	5	12
4	4	4	12
4	3	3	10
4	5	5	14
3	2	3	8
5	4	5	14
3	3	3	9
5	5	5	15
3	3	4	10
2	2	2	6

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
4	5	4	13
5	5	4	14
4	3	3	10
3	3	3	9
4	4	5	13
2	3	2	7
4	3	3	10
2	2	2	6
4	3	3	10
4	4	4	12
4	1	1	6

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
4	3	2	9
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
2	2	3	7
4	3	3	10
4	3	3	10
4	3	3	10
3	3	4	10
3	2	2	7
3	3	3	9
2	2	3	7
3	3	5	11
4	2	3	9
4	4	4	12
3	4	2	9
4	4	4	12
4	5	3	12
4	4	4	12
4	4	5	13
4	3	3	10
4	3	3	10
2	3	2	7
3	5	4	12
2	5	3	10
2	3	1	6
4	4	4	12
4	4	3	11

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
3	3	3	9
2	3	1	6
3	3	4	10
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	4	10
5	5	5	15
4	3	3	10
4	3	4	11
3	3	2	8
4	1	1	6
5	5	5	15
1	1	1	3
5	5	5	15
4	4	4	12
2	2	2	6
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	3	9
3	3	2	8
3	3	3	9
2	3	3	8
4	2	2	8
2	2	2	6
3	2	2	7
4	4	4	12
4	2	2	8
1	2	2	5
3	4	3	10

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
2	3	4	9
2	2	3	7

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
5	5	5	4	19
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
4	4	5	4	17
5	4	3	4	16
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
4	5	5	5	19
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	3	3	14
3	3	2	4	12
4	4	4	3	15
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
3	2	3	3	11
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
4	3	3	4	14
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
4	4	4	3	15
2	3	3	3	11
3	4	4	3	14
4	3	3	4	14
4	5	3	3	15
5	5	4	5	19
2	3	2	1	8
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	5	4	4	17
3	3	3	2	11
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	3	18
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	3	5	16

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
3	4	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
5	4	3	4	16
3	3	3	3	12
3	4	5	3	15
3	3	4	3	13
2	2	3	3	10
5	3	3	4	15
3	4	3	4	14
4	5	4	5	18
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	3	2	4	13
3	3	3	3	12

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapatkan gaji setiap bulannya secara rutin sesuai dengan ketentuan perusahaan	0 0%	0 0%	0 0%	21 30%	50 70%	3,61

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sering mendapatkan insetif	0 0%	6 9%	33 47%	28 39%	4 6%	3,42
X1.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapat tunjangan kesehatan, liburan dll.	0 0%	5 7%	6 9%	27 38%	33 47%	3,46
X1.4	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dapat menggunakan fasilitas perusahaan seperti mobil kantor dll.	0 0%	3 4%	31 44%	28 39%	9 13%	3,44
TOTAL MEAN							3,48

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Jenjang Karir

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Terdapat kebijakan dari Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya bahwa ada peluang bagi karyawan untuk kenaikan jabatan	1 1%	1 1%	18 26%	22 31%	29 41%	4,08
X2.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang prestasi kerjanya meningkat selama bekerja cepat mendapatkan promosi jabatan	0 0%	5 7%	18 25%	29 41%	19 27%	3,87

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang telah berpengalaman lebih cepat mendapatkan promosi jabatan	0 0%	2 3%	17 24%	23 32%	29 41%	4,11
TOTAL MEAN							4,02

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Y1.1	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan	2 3%	13 18%	18 25%	31 44%	7 10%	3,39
Y1.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	3 4%	12 17%	31 44%	15 21%	10 14%	3,24
Y1.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal	5 7%	14 20%	26 37%	28 25%	8 11%	3,14
TOTAL MEAN							3,34

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Z1.1	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya	0 0%	3 4%	24 34%	33 46%	11 16%	3,73
Z1.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas dengan upah yang diberikan	0 0%	2 3%	25 35%	34 48%	10 14%	3,73
Z1.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas karena adanya perputaran promosi jabatan yang cepat	0 0%	3 4%	31 44%	28 39%	9 13%	3,61
Z1.4	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja karena hubungan antar karyawan dan pimpinan terjalin baik	1 1%	1 1%	27 38%	32 45%	10 14%	3,69
TOTAL MEAN							3,69

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, jenjang karir, dan kepuasan kerja nilai rata – ratanya yakni baik, sedangkan variabel motivasi kerja nilai rata – ratanya cukup.

4.3 Hasil Kualitas Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (n-2) = (71-2) = 69. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} 0,235.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
KOMPENSASI (X1)	
X1.1	0,742
X1.2	0,802
X1.3	0,834
X1.4	0,652
JENJANG KARIR (X2)	
X2.1	0,788
X2.2	0,799
X2.3	0,863
MOTIVASI KERJA (Y)	
Y1.1	0,804
Y1.2	0,877
Y1.3	0,892
KEPUASAN KERJA (Z)	
Z1.1	0,842
Z1.2	0,846
Z1.3	0,783
Z1.4	0,781

Sumber : Data Primer, 2024

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

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Kompensasi (X1)	0,797
Jenjang Karir (X2)	0,833
Motivasi Kerja (Y)	0,849
Kepuasan Kerja (Z)	0,819

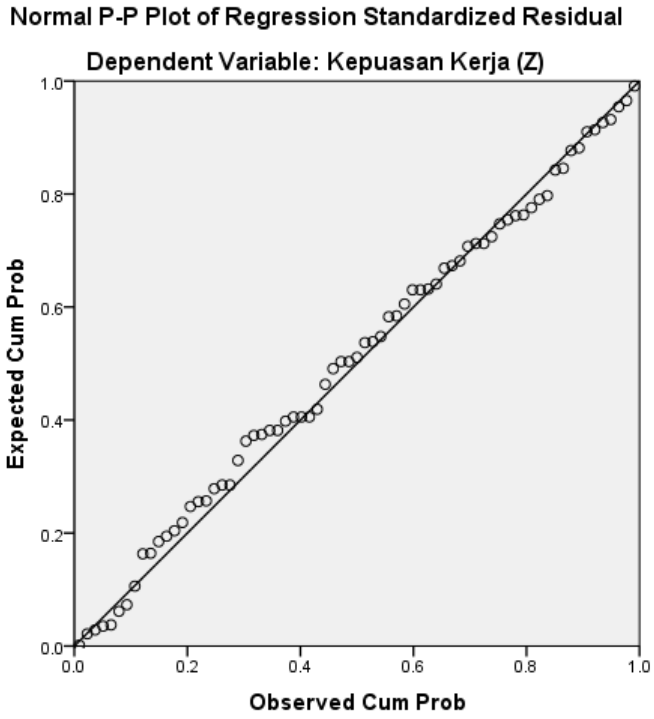
Sumber : Data Primer, 2024

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

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

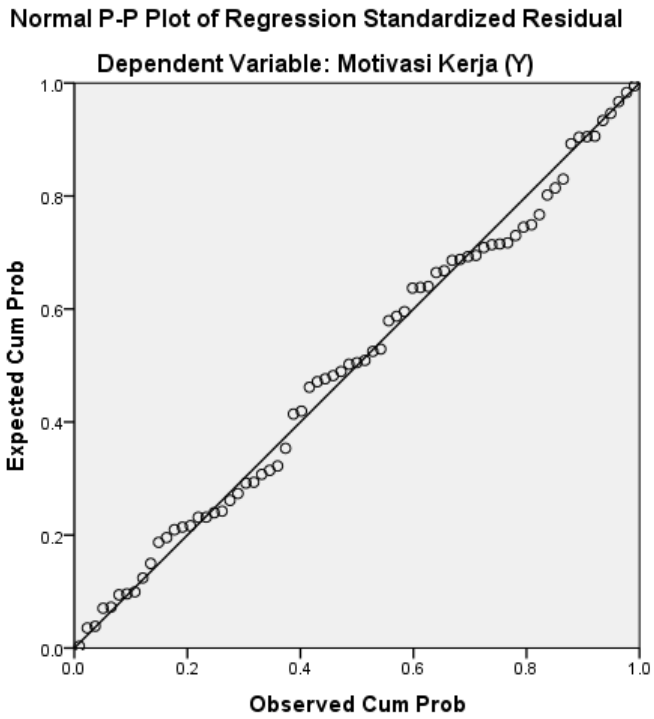
4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Persamaan Regresi 1



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Persamaan Regresi 2

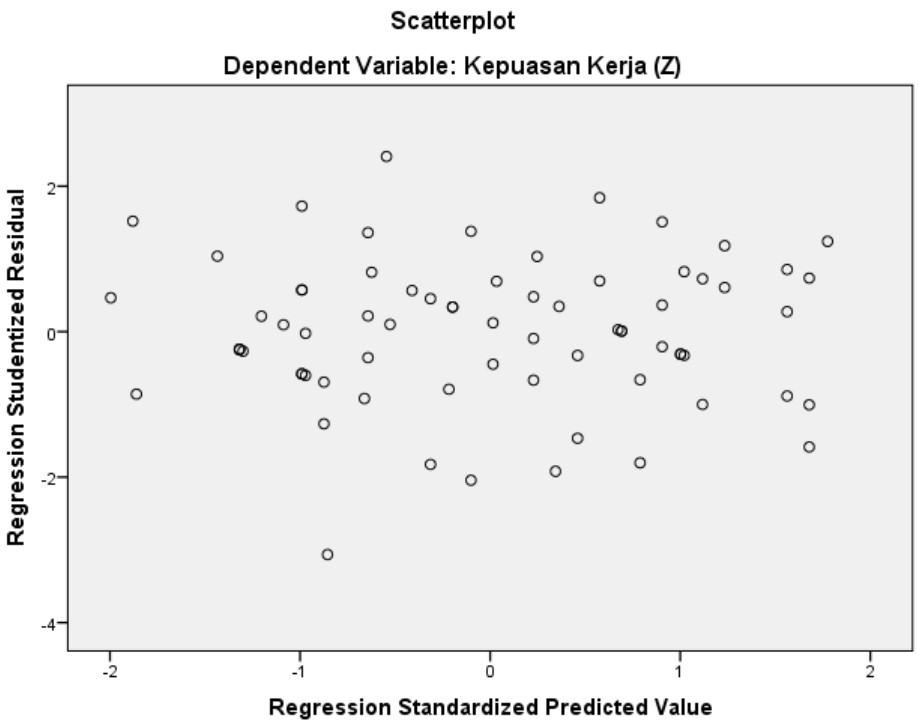


Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

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

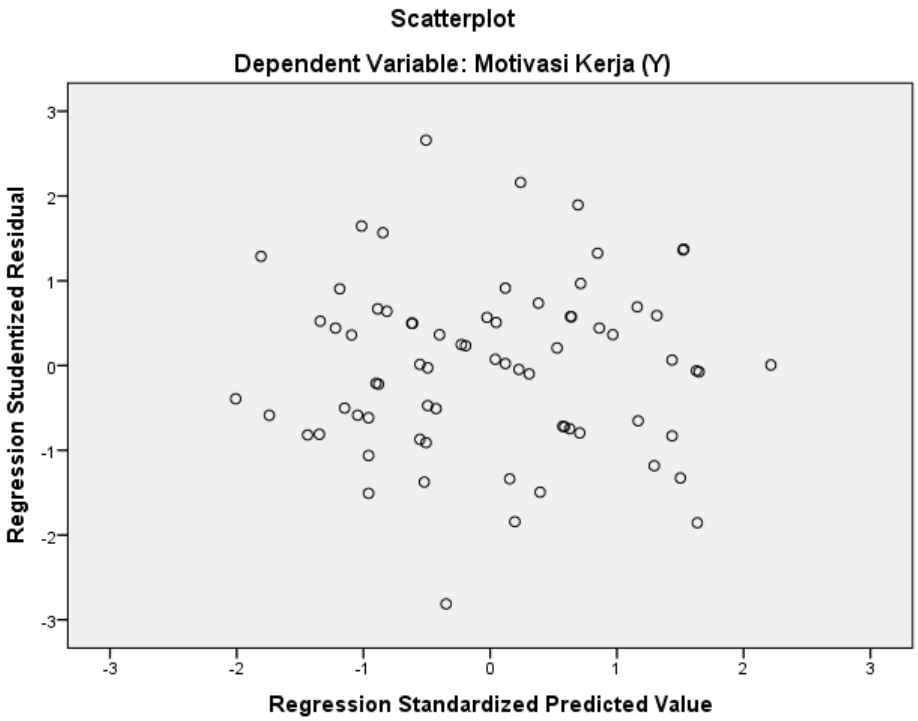
4.4.2 Hasil Uji Heterosedastisitas

Persamaan Regresi 1



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Persamaan Regresi 2



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2
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.

4.4.3 Hasil Uji Multiolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002		
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Gambar 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144		
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Gambar 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2
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.

4.5 Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002		
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Gambar 4.9 Hasil Uji Regresi Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Dari hasil tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi 1 yakni :

$$\mathbf{Z = 4{,}173 + 0{,}654X1 + 0{,}452X2 + e}$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstata sebesar 4,173 sehingga dikatakan bahwa jika variabel kompensasi dan jenjang karir meningkat sebesar nol maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 4,173. Kompensasi berpengaruh sebesar 0,654 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya, sedangkan jenjang karir berpengaruh sebesar 0,452 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.492	1.772

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Gambar 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan jenjang karir berpengaruh sebesar 49,2% terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dan 100% - 49,2% = 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.440	2	109.720	34.948	.000[b]
	Residual	213.490	68	3.140		
	Total	432.930	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

Gambar 4.11 Hasil Uji F Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

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

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independent

F_{tabel} k : (n-k) = 71 – 2 = 69 (3,15)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > dari Ftabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel jenjang karir dan kompensasi

berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144		
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Gambar 4.12 Hasil Uji Regresi Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Dari hasil output di atas dapat dibuat persamaan :

$$\mathbf{Y = 2{,}706 + 0{,}254X1 + 0{,}165X2 + 0{,}568Z + e}$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstata sebesar 2,706 sehingga dikatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja, kompensasi dan jenjang karir meningkat sebesar nol maka variabel motivasi kerja meningkat sebesar 2,706. kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,254, jenjang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,165, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,568.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542[a]	.294	.263	2.296

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Gambar 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan jenjang karir berpengaruh sebesar 26,3% terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dan 100% - 26,3% = 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.229	3	49.076	9.310	.000[b]
	Residual	353.165	67	5.271		
	Total	500.394	70			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

Gambar 4.14 Hasil Uji F Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

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

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independent

F_{tabel} k : (n-k) = 71 – 3 = 68 (3,15)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > dari Ftabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel jenjang karir, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

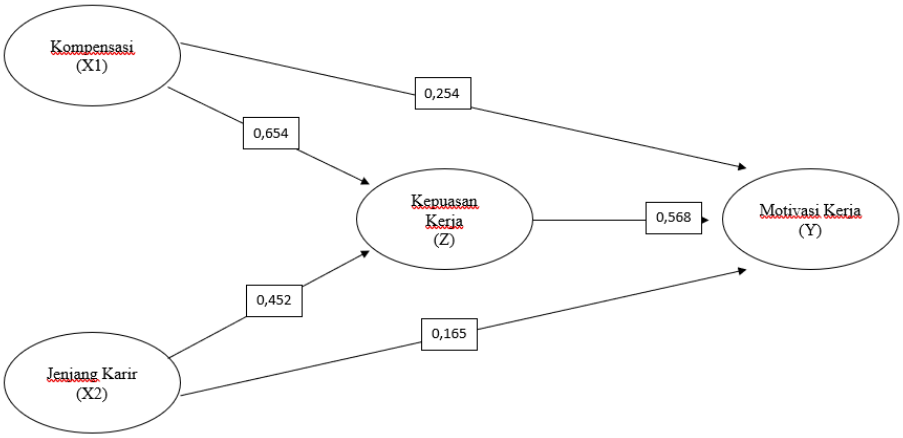
4.6 Hasil Uji Hipotesis

1. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,00 < 0,05 sehingga **H1 diterima.**
2. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,03 < 0,05 sehingga **H2 diterima.**
3. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,00 < 0,05 sehingga **H3 diterima.**

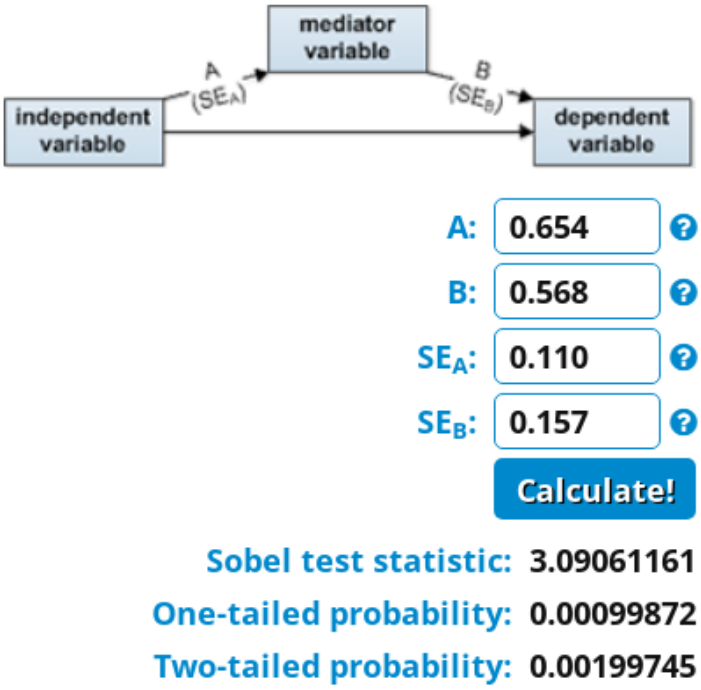
4. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,00 < 0,05 sehingga **H4 diterima.**
5. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,02 < 0,05 sehingga **H5 diterima.**

4.7 Hasil Uji Analisis Jalur

Berdasarkan gambar tabel 4.12 dan tabel 4.13 nilai koefisien halur pada nilai *standardized coeddicient*, yakni :

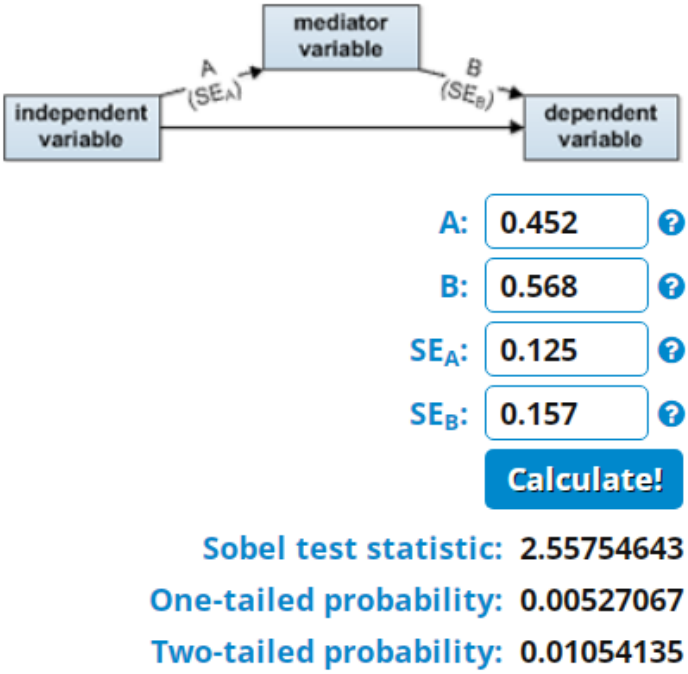


Gambar 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur
Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.16 Hasil Uji Sobel Hipotesis Keenam
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar analisis jalur di atas dapat diketahui pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,654 x 0,568 = 0,371. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga **H6 diterima**.



Gambar 4.17 Hasil Uji Sobel Hipotesis Ketujuh
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar analisis jalur di atas dapat diketahui pengaruh langsung variabel jenjang karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel jenjang karir (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,452 x 0,568 = 0,257. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga **H7 diterima**.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H1 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,254. Maka kompensasi berpengaruh sebesar 0,254 terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang mengatakan Kompensasi berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Karyawan yang diberi kompensasi sesuai dengan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja secara maksimal dari karyawan baik meningkatkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga diperlukan pemberian kompensasi secara adil sesama karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

4.8.2 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H2 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,165. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,165 terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imbrani (2020) Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sailan Industries Bandung) berpengaruh signifikan. Adanya jenjang karir yang berputar cepat dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang dipertimbangkan oleh karyawan, karena digunakan sebagai promosi kenaikan jabatan. Jika ada peluang pengembangan karir dalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya.

4.8.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H3 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,654. Maka kompensasi berpengaruh sebesar 0,654 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2019) ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Lombok Barat. Salah satu pengaruh kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah pemberian kompensasi secara adil. Dengan diberikan secara rutin sesuai ketentuan saat kontrak kerja atau adanya pemberian kompensasi secara tidak langsung seperti cuti.

4.8.4 Hubungan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H4 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,452. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,452 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diawati (2015) ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon. Peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yakni dengan cara perusahaan memberikan informasi mengenai adanya peluang di dalam perusahaan tersebut tentang adanya jenjang karir sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja.

4.8.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H5 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,568. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,568 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) ada pengaruh siginifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telelekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. Seorang karyawan yang termotivasi kinerja bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti pemberian kompensasi yang adil, adanya pengembangan karir dan lingkungan yang nyaman sehingga ia akan merasa puas.

4.8.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,654 x 0,568 = 0,371. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga H6 diterima.

4.8.7 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa) sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel jenjang karir (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,452 x 0,568 = 0,257. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga H7 diterima.