

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI
SHIPPING INDONESIA**

Oleh :

ARDI

NRP. 462190106

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2023

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI
SHIPPING INDONESIA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

ARDI

NRP. 462190106

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2023

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



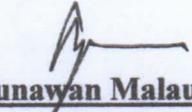
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ardi
NRP : 462190106
Program Pendidikan : Diploma IV
Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan
Kepelabuhanan
Judul : Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SERASI
SHIPPING INDONESIA

Jakarta, Juli 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. April Gunawan Malau, S.Si., MM


Dr. Didik Sulistyo Kurniawan, M.Si

Penata (III/d)

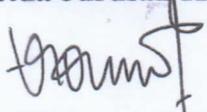
Penata (III/c)

NIP. 1972041 3199803 1 005

NIP. 19800702 200212 1 003

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK


Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.MTr

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARDI
NRP : 462190106
PROGRAM STUDI : DIPLOMA IV
JURUSAN : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SERASI SHIPPING INDONESIA

Ketua Penguji

Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

Anggota Penguji

Ir. Boedojo Wiwoho S.J, M.T.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19641218 199103 1 003

Anggota Penguji

Dr. April Gunawan Malau, S.Si., M.M.
Penata Tk. I (III/c)
NIP. 19720413 199803 1 005

Mengetahui :
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun skripsi ini disusun sebagai Persyaratan Kurikulum Program Diploma IV yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Adapun judul yang dipilih adalah :

“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI SHIPPING INDONESIA”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan, baik ditinjau dari cara penyajian penulisan, penyajian materi, serta dalam penggunaan bahasa, mengingat akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Akan tetapi penulis mencoba merangkai skripsi ini dengan sebaik-baiknya berdasarkan data-data yang penulis dapatkan. Tidak lupa penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Yth. H. Ahmad Wahid, ST.,MT.,M.Mar.E. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Kepada Yth. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr. selaku Ketua Program Studi KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Kepada Yth. Bapak Dr. April Gunawan Malau, S.Si., MM. selaku Dosen Pembimbing Materi dan penulisan, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan penulis petunjuk dalam pengerjaan skripsi ini.
4. Kepada Yth. Bapak Dr. Didik Sulistyono Kurniawan, M.SI. selaku Dosen Pembimbing Penulisan dan materi, yang telah memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

5. Kepada Yth. Seluruh civitas akademika, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
6. Ayahanda Rahman dan Ibunda Mamah serta keluarga tercinta, Hasna Wati, Sakaria yang telah mendidik dengan seluruh cinta, kasih sayang, dan selalu memberikan dukungan baik do'a, dorongan, motivasi maupun materi dalam menjalankan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
7. Para sahabat taruna/i jurusan KALK, Nautika Dan Teknika Angkatan LXII, terima kasih untuk suka-dukannya selamanya ini, khususnya KALK VIII Charlie.
8. Para sahabat penghuni kost Daeng yang selama ini telah berjuang bersama dan memberikan semangat serta bantuan kepada penulis.
9. Para sahabat penghuni kamar H103 yang selalu membuat hari-hari penulis berwarna.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kriteria sempurna, baik tata bahasa, susunan kalimat, cara penulisan serta pembahasan materi sesuai dengan yang diharapkan oleh pembaca, maka dalam penyajian skripsi ini penulis sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan penyajian skripsi ini.

Jakarta, 21 Juli 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	I
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR BAGAN	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Tinjauan Pustaka.....	8
B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	31
B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data	31
C. Subjek Penelitian	36
D. Teknis Analisis Data.....	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Data.....	43
B. Analisis Data.....	49
C. Pembahasan	81

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84
	A. Kesimpulan	76
	B. Saran	77
	DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kinerja Perusahaan 2019-2022	3
Tabel 3.1	34
Tabel 3.2 Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert	36
Table 3.3 Kategori skala	38
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan umur	48
Tabel 4.3 Data responden berdasarkan masa kerja karyawan.....	49
Tabel 4.4 Hasil uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1) pengembangan Karir (X2) kinerja karyawan (Y)	52
Tabel 4.8 Tabel Variabel Motivasi dengan dimensi Saya Merasa Aman Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	53
Tabel 4.9 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya nyaman terhadap kondisi lingkungan pekerjaan	53
Tabel 4.10 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	54
Tabel 4.11 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	54
Tabel 4.12 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi perusahaan selalu memberikan kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja.....	55
Tabel 4.13 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	55
Tabel 4.14 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi perusahaan mempunyai kebijakan promosi jabatan dengan jangka waktu yang telah ditentukan..	56
Tabel 4.15 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	56
Tabel 4.16 Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya diberi insentif oleh pimpinan atas pekerjaan yang baik	57

Tabel 4.17	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya diberi penghargaan atas prestasi yang dihasilkan	57
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)	59
Tabel 4.19	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya menguasai seluruh pekerjaan dengan baik.....	60
Tabel 4.20	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya tidak menunda-nunda pekerjaan.....	60
Tabel 4.21	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat menahan marah menghadapi teman yang tidak mau bekerja sama.....	61
Tabel 4.22	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target.....	61
Tabel 4.23	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.....	62
Tabel 4.24	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat bekerja dibawah tekanan	62
Tabel 4.25	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai	63
Tabel 4.26	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan.....	63
Tabel 4.27	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat bekerja sesuai kebutuhan lambaga perusahaan	64
Tabel 4.28	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya selalu berlatih untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri.....	64
Tabel 4.29	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel pengembangan karir (X2).....	66
Tabel 4.30	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi tercapainya kinerja target perusahaan	67
Tabel 4.31	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi ketersediaan sarana dan prasarana yang mencukupi di perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta	67
Tabel 4.32	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	68
Tabel 4.33	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi mengurangi angka ketidakhadiran dalam bekerja	68

Tabel 4.34	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi Meyakinkan diri dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi	69
Tabel 4.35	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi pemimpin mengutamakan kesejahteraan karyawannya	69
Tabel 4.36	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi	70
Tabel 4.37	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi bekerja sebagai karyawan perusahaan pelayaran membutuhkan ketelitian khusus	70
Tabel 4.38	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi Usaha dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan	71
Tabel 4.39	Tabel Variabel motivasi dengan dimensi adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasan.	71
Tabel 4.40	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y).	73
Tabel 4.41	Regresi X_1 terhadap Y	74
Tabel 4.42	Regresi X_2 terhadap Y	75
Tabel 4.43	Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	76
Tabel 4.44	Hasil Uji Hipotesis X_1 dan Y	77
Tabel 4.45	Hasil Uji Hipotesis X_2 dan Y	78
Tabel 4.46	Hasil Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y	79
Tabel 4.47	Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y	80
Tabel 4.48	Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y	80
Tabel 4.49	Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pelanggan Bulanan Pada Periode Tahun 2019 Hingga 2022...	4
Gambar 1.2 Gambar Kerangka Pemikiran	26

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1	Struktur organisasi PT. Serasi Shipping Indonesia	39
-----------	---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. AKTA Pendirian Perusahaan
- Lampiran 2. SIUPAL Perusahaan
- Lampiran 3. Ijin Operasi Pelabuhan
- Lampiran 4. NPWP Perusahaan
- Lampiran 5. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (X1)
- Lampiran 6. Hasil Kuesioner Pengembangan karir (X2)
- Lampiran 7 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 8. Kuesioner
- Lampiran 9. Data kinerja Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Motivasi mengacu pada insentif internal dan eksternal yang mendorong orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengaturan organisasi, motivasi karyawan dapat dihasilkan dari beberapa faktor seperti pengakuan, peluang untuk tumbuh dan berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, insentif keuangan, dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan fokus pada tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Pengembangan sumber daya manusia meliputi upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Dengan memberikan peluang pengembangan yang baik, organisasi dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka, memperluas pengetahuan mereka dan mengembangkan potensi mereka.

Karyawan di lingkungan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional biasanya bekerja lebih baik karena mereka dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh di tempat kerja. Kapal adalah pendorong pendapatan perusahaan, karena salah satu tujuan perusahaan pelayaran adalah mendapatkan manfaat maksimal dari layanan transportasi untuk sukses perusahaan. Secara ekonomi, salah satunya adalah pentingnya produktivitas tenaga kerja maritim perusahaan pelayaran, dan perusahaan negara dan swasta secara tidak sengaja faktor yang mendukung perekonomian negara dalam penyediaan jasa transportasi laut untuk kebutuhan aman sampai ke pelosok negeri layanan yang efisien, terutama dalam kaitannya dengan layanan kargo wilayah atau negara yang akan diisi. Fokus pada itu kapal pasti diperlukan untuk bekerja di kapal karena komponen penting disertakan salah satunya memiliki awak kapal, tanpa awak kapal tidak bisa untuk beraksi Di Indonesia sendiri. Sebagai negara kepulauan, peranan

pelabuhan sangat vital dalam perekonomian Indonesia. Kehadiran pelabuhan yang memadai berperan besar dalam menunjang kegiatan sandar kapal, bongkar - muat barang, dan turun – naik penumpang. Pelabuhan menjadi sarana paling penting untuk menghubungkan antar pulau maupun antar negara. Berbicara mengenai mobilitas penyandaran kapal melalui pelabuhan menjadi salah satu peranan yang penting dalam menunjang kelancaran aktifitas perusahaan tersebut. Dengan berkembangnya industri pelayaran seperti sudah disampaikan diatas, maka kebutuhan layanan pelayaran akan terus menerus ada. Hal ini memaksa perusahaan pelayaran untuk bersaing mendapatkan pelanggan. Dikarenakan industri pelayaran bergerak dibidang jasa, maka persaingan yang ada, akan dilakukan dengan saling berlomba memberikan layanan yang memuaskan

PT Serasi Shipping Indonesia adalah perusahaan jasa transportasi laut yang menyediakan alat berat dan transportasi kendaraan roda 4 ke pulau Kalimantan (Balkipan, Samarinda dan Banjarmasin). PT Serasi Shipping Indonesia merupakan anak perusahaan PT Astra International dan bersubordinasi langsung dengan PT Astra Logistics. PT Serasi Shipping Indonesia hanyalah agen yang ditunjuk pemilik untuk melayani atau membantu kapal ketika hendak berlabuh di pelabuhan Tanjung Priok. Keterlambatan sandar karena kurangnya kerjasama dengan instansi terkait, koordinasi dan komunikasi yang kurang baik antara pekerja dan pemilik, PKKA (Pemberitahuan Kedatangan Kapal Asing) dan sering tertundanya permintaan dokumen kepabeanan kapal menjadi masalah yang sering terjadi. Hal ini melemahkan kepercayaan dalam menggunakan jasa keagenan pelayaran PT. Serasi shipping Indonesia. Jika hal ini terjadi terus menerus dapat mengurangi pendapatan PT. Serasi shipping Indonesia. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, namun tanpa dukungan sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan untuk semua kebutuhan tersebut. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai yang membuat seseorang mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Dengan motivasi yang tepat maka hasil kerja akan optimal.

Situasi saat ini di perusahaan adalah penurunan efisiensi kerja karyawan karena rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Serasi shipping di Indonesia. Ada

beberapa faktor yang melatarbelakangi kurangnya motivasi kerja karyawan, antara lain komunikasi yang kurang maksimal, proses pengiriman surat izin yang rumit, dan beban kerja karyawan yang berlebihan, namun waktu terbatas, dan hal ini mempengaruhi kualitas pekerjaan. Misalnya, banyaknya kapal yang harus diwakilkan oleh perusahaan setiap bulannya, namun pegawai kurang komunikasi dan kerjasama, sehingga pengurusan dokumen kepabeanan untuk kapal sering tertunda. melakukan pelatihan informasi dan pelatihan manajemen diri di antara karyawan untuk menciptakan kerja sama yang optimal, yang mengarah pada penurunan kualitas kerja karyawan PT. serasi shipping Indonesia. perusahaan pelayaran sudah umum, salah satunya perusahaan pelayaran dalam kerja tim, perusahaan dalam kerja tim, anggota kru merupakan bagian penting dari perusahaan, kelancaran kapal tentunya tidak kecuali para pekerja yang menurut para PKL diberi wewenang untuk mengoperasikan kapal tersebut (kontrak kerja maritim) karena awak kapal adalah satu kesatuan suatu sistem yang mendukung kelancaran dan keamanan pengoperasian kapal. setiap perusahaan pelayaran pasti membutuhkan awak kapal yang ahli di bidangnya Proses lancar di atas kapal, ada orang di kru yang bekerja dan dipekerjakan oleh pemilik (owner) kapal untuk melakukan tugas-tugas terkait di kapal dengan jabatan dan keterampilan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kesuksesan dan kelancaran dalam setiap usahanya bertindak sebagai PT. SERASI SHIPPING INDONESIA adalah agen perusahaan pelayaran berdiri pada tahun 2011 perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang perekrutan dan perakitan awak kapal. Perusahaan pelayaran harus mematuhi peraturan transportasi saat ini bisnis pelayaran perusahaan dapat berjalan dengan lancar, salah satunya adalah operasional pengiriman adalah perubahan tim atau perubahan tim. Tim pengganti atau Pergantian tim memiliki peraturan yang harus diperhatikan oleh perusahaan pelayaran.

Data ini diperoleh dari kinerja Perusahaan 2019 hingga 2022, data mengenai jumlah pelanggan bulanan pada periode tahun 2019 hingga 2022 dapat dilihat pada lampiran 9. sistem basis data perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia dan mencakup bulan Januari hingga Desember setiap tahunnya. Dalam tabel ini, terlihat adanya tren penurunan jumlah pelanggan dari tahun ke tahun. seiring berjalannya waktu, jumlah pelanggan bulanan mengalami penurunan secara konsisten setiap tahunnya. Grafik 1 memvisualisasikan tren penurunan jumlah pelanggan secara jelas. Garis yang menurun dari tahun 2019 hingga 2022 menunjukkan penurunan yang

berkelanjutan dari bulan ke bulan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah atau faktor-faktor tertentu yang menyebabkan penurunan jumlah pelanggan perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia selama periode tersebut. Selanjutnya, dalam skripsi ini, penurunan pelanggan ini akan menjadi fokus analisis yang lebih mendalam. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan pelanggan dan mengusulkan strategi untuk membalikkan tren penurunan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia dan industri sejenis dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan pelanggan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba mengangkat masalah tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SERASI SHIPPING INDONESIA”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Adapun identifikasi masalah yang di dapat penulis dari uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Masih rendah motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. Belum berjalannya pengembangan karir karyawan secara prosedur.
3. Belum optimalnya kinerja perusahaan sesuai target yang ditentukan.
4. Kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas.

C. BATASAN MASALAH

Dari judul skripsi ini akan ditemukan adanya beberapa permasalahan yang dapat diteliti, namun karena berbagai keterbatasan penulis sehingga pada skripsi ini hanya membahas tentang variabel sebagai berikut:

1. Motivasi.
2. Pengembangan karir.
3. Kinerja karyawan.

D. RUMUSAN MASALAH

Selama melaksanakan praktek dan penelitian di PT SERASI SHIPPING INDONESIA, penulis menerapkan teori yang diterima diperkuliahan maupun di studi kepustakaan dengan keadaan yang ditemukan dalam praktek di perusahaan. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara personal terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir secara personal terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui & menganalisis:
 - a. apakah terdapat pengaruh motivasi karyawan pada PT. Serasi Shipping Indonesia.
 - b. apakah terdapat pengaruh pengembangan karir pada PT. Serasi Shipping Indonesia.
 - c. apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia.
2. Manfaat penelitian

Mampu berkontribusi untuk mengidentifikasi kelemahan sistem kerja yang diterapkan saat ini di perusahaan, dan mengetahui bagaimana melakukan yang terbaik ketika mereka membuat keputusan lebih lanjut tentang layanan jasa keagenan yang ditawarkan oleh perusahaan.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun maksud dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk mempermudah penyusunan secara menyeluruh serta agar lebih mudah memahami isi dari skripsi. Maka dari itu penyusunan skripsi terbagi menjadi 5 (lima) bab yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab

berikutnya. Berikut ini merupakan sistematika penulisan yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang pengertian dan dasar teori - teori yang berasal dari buku-buku panduan, serta hal-hal pokok yang terdapat kerangka pemikiran teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan juga hipotesis yang berupa gambaran hubungan masalah yang diangkat penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang pengertian dan dasar teori - teori yang berasal dari buku-buku panduan, serta hal-hal pokok yang terdapat kerangka pemikiran teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan juga hipotesis yang berupa gambaran hubungan masalah yang diangkat penulis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini Penulis menyajikan waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data dengan cara riset kepustakaan, riset lapangan, pengamatan, populasi, sampel serta bagaimana penulis menganalisa data menggunakan analisa pendekatan kuantitatif.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data dari perusahaan dan menganalisa data yang telah disebar dan hasil kuisioner dari responden yaitu karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia, kuisioner tingkat motivasi dan pengembangan karir dan keterampilan kerja yang diolah menggunakan teknik analisa pendekatan kuantitaif. Dalam hal ini terdiri dari deskripsi data, analisa data, pemecahan masalah, evaluasi pemecahan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab penutup ini berisi kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisa data sehubungan dengan masalah penelitian. Dan juga berisi saran yang merupakan pernyataan

singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menyampaikan beberapa pengertian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis, yang dikutip dari buku-buku yang ditulis oleh para ahli sebelumnya. sehingga penulis dapat menjelaskan pandangan-pandangan tersebut sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya dengan baik agar kinerja dapat berjalan dengan baik karyawan bekerja dengan lancar dan mendapatkan hasil yang baik paling banyak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

a. Penjelasan kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting bagi sebuah perusahaan perusahaan Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan pendorong kesuksesan. Istilah kinerja berasal dari kata performance atau nyata performance (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang). Mangkunegara (2010:67) mengemukakan konsep efisiensi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang, karyawan jika mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. sedangkan menurut wirawan (2012:5), kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan pada saat tertentu. kinerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sehingga dia bisa dalam hal ini dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat

meningkatkan semangat kerja seorang karyawan. Simanjuntak (2011) menulis bahwa efisiensi adalah tingkat pencapaian hasil tugas tertentu yang dilakukan. Simanjuntak juga mendefinisikan kinerja individu sebagai tingkat kinerja atau hasil dari suatu pekerjaan dari suatu tujuan yang dicapai atau suatu tugas yang akan datang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas dan kewajiban dengan tindakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan menetapkan tujuan organisasi. Tetapi seseorang harus mengerti bahwa kinerja karyawan bukan hanya sekedar hasil kerja atau efisiensi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Timple (Mangkunegara, 2010), faktor hasil kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang saling berkaitan satu sama lain dengan fitrah manusia. Misalnya, kinerja karyawan yang bagus karena memiliki talenta dan staf yang tinggi termasuk tipe rajin, sedangkan pekerja karena kinerja yang buruk karena kapasitas dan karyawan tersebut tidak ada upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Fasilitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karena apabila fasilitas tersebut dapat mendukung secara optimal terhadap proses pekerjaan seorang karyawan, maka hasil kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Menurut Simanjuntak (2011), kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kompetensi karyawan, terkait dengan hal pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi, kerja, sikap mental dan keadaan fisik pegawai;
- 2) Layanan pendukung, yaitu masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, fasilitas produksi, teknologi) dan yang terkait

dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan bekerja);

- 3) Supra berarti hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Dalam perlengkapan pendukung sangat diperlukan untuk mendukung prestasi kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan tersebut pekerjaan sehari-hari di perusahaan. Fasilitas yang digunakan berbagai bentuk atau jenis dan manfaat yang disesuaikan kebutuhan dan peluang perusahaan. Salah satu ruang kerja Karyawan merupakan penunjang kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan ditugaskan. Menurut Moekijat (2001:155), secara Sederhananya, fasilitas mengacu pada fasilitas fisik yang bisa memproses masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Kemudian Faisal (2005:22), kriteria fasilitas yang disediakan yang meliputi:
- a) Sesuai kebutuhan
 - b) Dapat mengoptimalkan hasil kerja
 - c) Mudah digunakan
 - d) Mempercepat proses kerja
 - e) Posisi diatur dengan benar

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan faktor- faktornya yang mempengaruhi kinerja termasuk, misalnya:

- a) Sikap dan cara berpikir (motivasi, disiplin kerja dan etos kerja)
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat pendapatan
- f) Gaji dan Kesehatan
- g) Asuransi social
- h) Suasana kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi

k) Kesempatan berprestasi

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif menggambarkan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran 17 ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014: 145). Menurut Gibson, Sriwidodo (2010) menulis indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan dapat diukur dengan ketepatan waktu dan ketelitian pekerjaan dan rutinitas kerja.
- 2) Banyaknya pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas dan banyaknya pekerjaan waktu yang dibutuhkan
- 3) Pemahaman pekerjaan dapat diukur dengan pemahaman kerja dan kemampuan kerja.
- 4) Kerjasama, yaitu kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Menyelesaikan tugas semaksimal mungkin oleh karyawan bekerja dengan benar atau tanpa kesalahan.
- 4) Rasa tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban kerja akurat atau sempurna.

d. Dimensi kinerja karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-

masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengatakan bahwa ada 4 dimensi yang dijadikan tolok ukur kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) penggunaan waktu kerja, yaitu. persentase absen dari pekerjaan, keterlambatan, waktu kerja efektif/kehilangan waktu kerja.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut, ada dua dimensi yang menjadi aspek keluaran yaitu kualitas hasil dan kuantitas output selama dua dimensi yang lain, seperti penggunaan waktu di tempat kerja dan kerja sama, masuk perilaku individu. Empat dimensi biasanya merupakan ukuran kinerja individu.

Menurut Prawirosentono (2012), kinerja dapat dinilai atau diukur beberapa dimensi yaitu :

- 1) Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika diberikan kepercayaan oleh perusahaan dijalankan dengan sungguh-sungguh.
- 3) Kedisiplinan, yaitu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin karyawan menghormati kepatuhan karyawan yang bersangkutan kontrak kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.
- 4) Inisiatif mengacu pada kekuatan pemikiran, kreativitas dalam beberapa bentuk gagasan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Inti dari inisiasi adalah melayani perhatian atau respon dari perusahaan dan atasan yang baik. bersama Dengan kata lain, kekuatan pendorong di

balik kemajuan adalah inisiatif karyawan akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian teori di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik, karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dengan dukungan dari penulis terkait pekerjaan dan ditunjukkan dengan hasil indikator serta dimensi kinerja yang terkait. (sintesis) Dimensinya adalah:

- 1) Kualitas terdiri dari indikator yaitu:
 - a) tingkat kesalahan.
 - b) kerusakan, ketelitian.
 - c) tanggung jawab.
 - d) kreativitas dan ketelitian.
- 2) Kuantitas terdiri dari indikatornya, yaitu:
- 3) jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 4) Penggunaan waktu dalam kerja terdiri dari indikatornya yaitu:
 - a) tingkat ketidakhadiran.
 - b) Keterlambatan.
 - c) waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 5) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja indikatornya yaitu:
 - a) Kekompakan.
 - b) Keterampilan.

2. Motivasi

Setelah membahas teori mengenai kinerja berikut ini akan dibahas teori yang berkaitan dengan motivasi kerja sebagai variabel independent kedua dalam penelitian ini. Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi tentunya memiliki tugas dan tujuan. Adapun tugas setiap individunya yakni membawa perusahaan ke titik kesuksesan yang lebih baik untuk menjadi perusahaan yang menjalankan tugasnya demi kepentingan kepuasan pengguna jasa. Dalam hal ini, pastinya memerlukan motivasi yang mendorong tiap individu untuk berkerja maksimal untuk mencapai tugas dan tujuan organisasi tersebut.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi mempertanyakan bagaimana cara mengarahkan daya dan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan yang efektif untuk mencapai dan melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk lebih memahami pentingnya motivasi, penulis memperkenalkan konsep motivasi dari beberapa ahli, diantaranya Maslow dalam Trimo (2007) yang menyatakan bahwa “Setiap orang memiliki hirarki yang terdiri dari lima kebutuhan. Pemenuhan kelima kebutuhan tersebut dilakukan langkah .setelah selangkah dari kebutuhan fisiologis dasar yang rendah, bergerak ke aktualisasi diri. Pernyataan untuk Maslow ini menjelaskan bahwa kebutuhan manusia menurut tingkatannya:

- a. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis (Physiological needs)
- b. Kebutuhan akan keselamatan (Safety needs)
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki (Social affiliation needs)
- d. Kebutuhan akan harga diri (Esteem needs)
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri (The needs of self-actualization)

Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.”

Menurut Munandar (2004), “Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Ketika kebutuhan terpenuhi, kepuasan tercapai. Serangkaian kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tersebut agar ketegangan berkurang.

Motivasi Kerja Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain atasan, fasilitas fisik, kebijakan, peraturan, imbalah jasauang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Dari beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang datang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan segala daya upayanya untuk mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasarannya.

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Motivasi Kerja adalah motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. dengan dimensi Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasi diantaranya yaitu :

- a. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - 1) Mengembangkan kreativitas.
 - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi.

- b. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

- c. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - 1) Memiliki kedudukan yang baik.
 - 2) Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

a. **Jenis-jenis motivasi**

Menurut Hidjrachman dan Husnan (2002) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negative)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman berupa kehilangan jabatan, turun pangkat, pemotongan gaji, dan lain sebagainya. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik, karena karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut akan tidak nyaman dalam bekerja.

pada saat praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. **Tujuan motivasi kerja**

Menjadikan motivasi kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2004), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan,
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- 6) Menciptakan rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi terhadap tugas-tugasnya.
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 8) Meningkatkan kreatifitas, loyalitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. **Proses Terjadinya Motivasi Kerja**

Proses motivasi dimulai dengan perasaan kebutuhan yang tidak terpenuhi dan tidak terpuaskan. Perasaan ketidakpuasan inilah yang menjadi latar belakang yang membuat setiap orang mengambil tindakan. Pada tahap ini, orang mencoba untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kondisi ini dapat memicu setiap orang yang berusaha mencapai hal-hal yang bertujuan. Ada 2 (dua) kekuatan motivasi yaitu internal dan eksternal.

1) Motivasi sebagai dorongan internal

Menurut Hariandja (2002), motif atau dorongan sebagai kata kunci motivasi dapat timbul dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpuaskan ketika kebutuhan tersebut terwujud sebagai keinginan internal atau alami (as natural), misalnya makan, minum, komunikasi, mencari kesenangan. dan seterusnya, biasanya internal. Ini berarti bahwa suatu kebutuhan muncul dan mendorong perilaku hanya karena tuntutan fisik dan psikologis.

2) Motivasi sebagai dorongan eksternal

Beberapa model atau teori motivasi menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan internal, tetapi juga oleh keinginan eksternal. Berikut beberapa teori yang mempengaruhi motivasi sebagai pengaruh eksternal, diantaranya:

- a) Expectancy theory , dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil, ketimbang kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg.

- b) Equity theory , mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
- c) Goal-setting theory , adalah teori yang membicarakan tentang pengaruh penetapan tujuan, tantangan, dan umpan baik terhadap kinerja.
- d) Reinforcement theory , adalah teori yang mempelajari perilaku manusia jika dihadapkan pada suatu konsekuensi. Disimpulkan bahwa perilaku dapat dibentuk melalui lingkungan setelah adanya penguatan beberapa kali.

d. Pengaruh Motivasi Kerja

Pimpinan organisasi harus mampu menjalankan tugasnya dan menginspirasi karyawan. Karena motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja setiap orang. Alasan mengapa motivasi mempengaruhi:

1) Karyawan menjadi lebih produktif

Setiap karyawan yang mendapatkan motivasi kerja, baik secara internal maupun eksternal, sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dan bahkan mereka yang berhasil mencapai tujuan kerjanya dapat secara alami mentransfer motivasinya kepada karyawan lain untuk menciptakan budaya perusahaan yang termotivasi.

2) Proses pengambilan Keputusan

Proses diskusi dan pengambilan keputusan dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu diperlukan karyawan yang penuh dengan motivasi untuk menginspirasi pendapatnya mengenai apa yang diperlukan dia beserta timnya dengan hasil akhir terbaik tanpa perlu instruksi dari atasan.

3) Mempermudah deskripsi Pekerjaan dan Fleksibilitas

Manajemen harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki job description yang sesuai. Bahwa dengan meningkatnya motivasi

setiap individu, karyawan ini semakin banyak melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel juga akan berdampak positif pada pekerja. Sehingga mereka semakin termotivasi dan semangat dalam bekerja.

4) Gaji dan benefit

Pemberian benefit terkadang lebih mudah daripada memberikan kenaikan gaji. Dengan cara itu tentunya juga dapat memicu motivasi para pekerja untuk memberikan tenaganya yang lebih maksimal.

5) Budaya perusahaan

Menciptakan budaya perusahaan, seperti menciptakan lingkungan yang ramah dan positif, merupakan motivator yang hebat. Karena budaya perusahaan merupakan salah satu faktor mengapa karyawan senang menjalankan tugasnya dan bekerja di perusahaan local.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mewakili proses psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang bersumber dari perasaan keinginan dan kebutuhan, sehingga membuat jasmani bertindak/berusaha/bekerja untuk mendapatkan sesuatu (kebutuhan) sedikit demi sedikit sesuatu (barang dan jasa) dengan melakukan interaksi dan komunikasi sosial yang berakhir pada tercapainya kepuasan yang diukur melalui dimensi :

- 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu;
 - a) mengembangkan kreativitas
 - b) antusias untuk berprestasi tinggi
- 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).

- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
- 3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
- a) Memiliki kedudukan yang baik.
 - b) Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

3. Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin (2006, dalam Isyanto 2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2005), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut Anoraga (2001), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan menurut Handoko (2001) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengertian dari Andrew J. Fubrin yang dikutip dari Mangkunegara (2004), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja

mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

a. Tujuan pengembangan karir

Teori ini menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang ditetapkan individu mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dalam konteks pengembangan karir, individu yang memiliki tujuan karir yang jelas dan spesifik cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Teori tujuan dapat membantu individu dalam merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Adapun Tujuan Pengembangan Karir Andrew J. Dubrin (1982, Mangkunegara, 2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Pengembangan Karir Organisasi Manajemen Karir (Career Management) Perencanaan Karir (Career Planning).
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

- 5) Membuktikan tanggung jawab social. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

b. Tahap - tahap pengembangan karir

Menurut pendapat dari Dessler (1998) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu :

1) Tahap pertumbuhan

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir usia 14 tahun, dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui indentifikasi dengan interaksi dengan orang lain seperti keluarga, saudara, teman, dosen dan guru.

2) Tahap penjelajahan

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

3) Tahap penetapan

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

a) Subtahap percobaan

Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.

b) Subtahap pemantapan

Tahap ini berlangsung pada usia 30– 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.

c) Subtahap krisis pertengahan akhir

Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.

4) Tahap pemeliharaan

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5) Tahap kemerosotan

Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor pengembangan karir

Menurut aspek Rivai dan Sagala (2009, Nurcahyo, 2012). pengembangan karir individu meliputi:

1) Prestasi kerja

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan, kemajuan karir Sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawannya dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan, tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Pengunduran diri

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (leveraging).

5) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama

kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

6) Pembimbingan dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7) Bawahan yang mempunyai peran kunci

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugastugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

8) Pengalaman internasional

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global. Penelitian ini menggunakan komponen

pengembangan karir milik Rivai dan Sagala dimana pernyataan-pernyataan disusun untuk mengukur apakah 43 perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya-upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya perusahaan dalam menciptakan kesadaran individu akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah-langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karir tersebut. Namun komponen bawahan yang mempunyai peran kunci (key subordinate) tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek loyalitas organisasi serta aspek pembimbing dan sponsor.

d. Indikator pengembangan karir

Dimensi & indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003, dalam Nurcahyo, 2012) pengembangan karir adalah:

- 1) perencanaan karir
 - a) kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan .
 - b) peluang pengembangan karir di dalam perusahaan.
 - c) kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek.
- 2) manajemen karir
 - a) mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
 - b) menyebarkan informasi karir.
 - c) publikasi lowongan kerja.

Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Bambang Wahyudi (2002, dalam Nurcahyo, 2012) menyatakan bahwa ada 3 unsur yang harus diperhatikan dalam tahap persiapan program pengembangan karir yaitu:

- 1) menaksir kebutuhan karir

Menaksir kebutuhan karir menunjukkan peranan organisasi atau perusahaan dalam memberikan kesempatan dan membantu setiap

anggotanya untuk mengambil keputusan yang tepat tentang pengembangan karir dirinya dengan memberikan informasi sebanyak-banyaknya dan petunjuk agar mampu mengukur kebutuhan akan karir yang mungkin dicapainya dikemudian hari.

2) Kesempatan karir

Kesempatan karir adalah tanggung jawab organisasi untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai jabatan yang akan didudukinya.

3) Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir

Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir adalah mengadakan penyesuaian kedua kepentingan tersebut.

e. Model pengembangan karir

Menurut Simamora (2004) tentang model pengembangan karir adalah Pengembangan karir (career development) meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan satu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir.

Dalam pelaksanaan pengembangan karir dilakukan pemisahan antara pengembangan karir individu dengan pengembangan karir institusional. Pengembangan karir individual adalah pengembangan yang dilakukan oleh individu/karyawan, sedangkan pengembangan karir institusional dilakukan oleh perusahaan. Sebuah proses yang terdapat dalam pengembangan karir individual adalah sebagai berikut :

1) Pilihan bersifat jabatan.

2) Pilihan organisasi.

- 3) Pilihan penugasan pekerjaan.
- 4) Pilihan pengembangan diri.

Sedangkan subproses yang terdapat dalam pengembangan karir institusional adalah sebagai berikut :

- 1) Rekrutmen dan seleksi.
- 2) Alokasi SDM.
- 3) Penilaian dan evaluasi.
- 4) Pelatihan dan pengembangan.

Dari uraian teori di atas, maka didefinisikan bahwa pengembangan karir adalah hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir dan proses manajemen karir institusional. Perencanaan pengembangan karir merupakan proses yang disengaja dan ditunjukkan dengan hasil indikator serta dimensi kinerja yang terkait. Dan indikatornya dimensi adalah:

- 1) Perencanaan karir
 - a) Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan .
 - b) Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan.
 - c) Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek.
- 2) Manajemen karir
 - a) Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
 - b) Menyebarkan informasi karir.
 - c) Publikasi lowongan kerja.

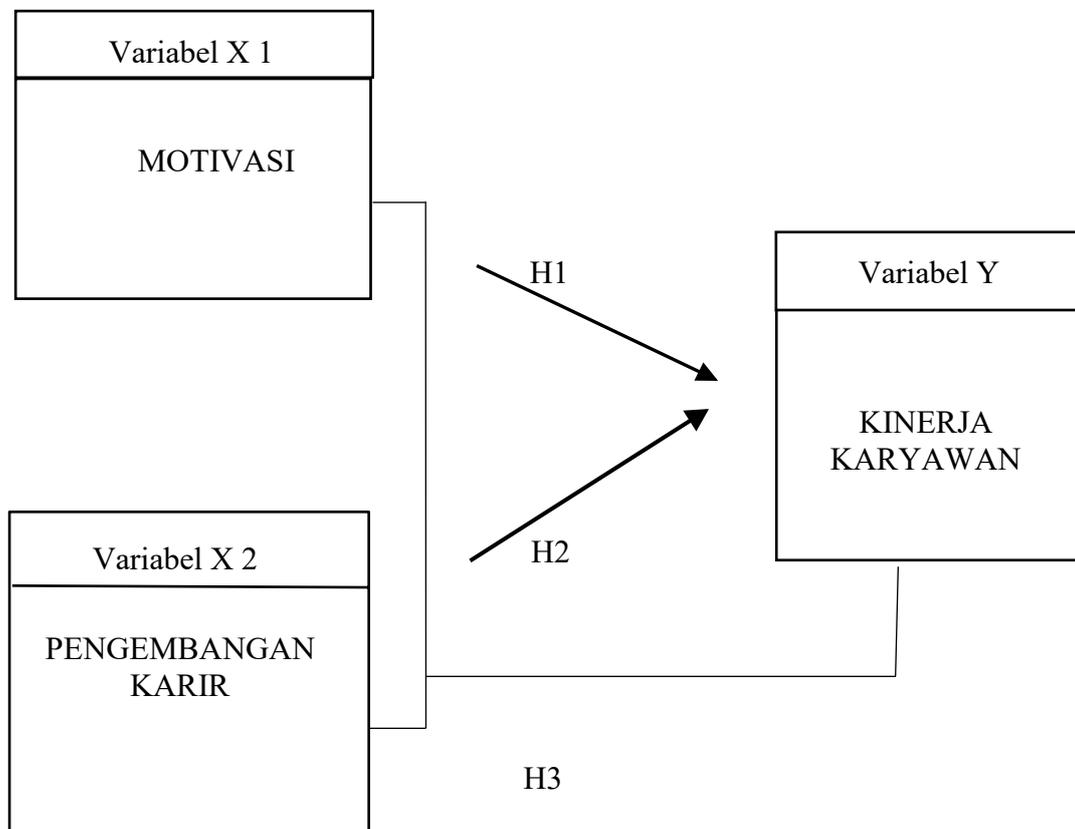
B. KERANGKA PEMIKIRAN

Sugiyono (2014:128) mengatakan bahwa kerangka pemikiran model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu-isu penting. Untuk menghadapi tesis ini secara teratur, penulis membuat kerangka pemikiran tentang subjek yang dibahas dalam masalah ini. Kerangka konseptual sendiri merupakan konsep yang menyajikan hubungan

antar variabel yang diharapkan dan diturunkan dari hasil penjabaran tinjauan pustaka. Untuk dapat menyajikan pembahasan skripsi ini secara berkala, maka penulis membuat kerangka konseptual terhadap topik-topik yang menjadi pokok bahasan skripsi ini, yaitu:

“Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Shipping Indonesia”

Gambar 1.2
Gambar Kerangka Pemikiran



C. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mangujinya melalui penelitian, oleh karena itu hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang di dilaksanakan tersebut dapat berakibat penlakan atau penerimaan hipotesis disajikan.

Dengan demikian, berdasarkan perumusan masalah, kajian teori serta kerangka piker di atas, maka penulis mendapatkan Hipotesis yaitu sebagai berikut :

- H₀₁ : Terdapat pengaruh antara motivasi secara persial terhadap kinerja karyawan diperusahaan Keagenan PT. Serasi Shipping Indonesia.
- H₀₂ : Terdapat pengaruh antara pengembangan karir secara persial terhadap dan kinerja karyawan di perusahaan keagenan PT. Serasi Shipping Indonesia.
- H₀₃ : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan keagenan PT. Serasi Shipping Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu penelitian

Penulis melakukan penelitian pada saat melakukan Praktik Kerja Nyata atau Praktik Darat (PRADA) selama 12 bulan terhitung mulai bulan Agustus 2021 sampai dengan Februari 2022, penulis menggunakan PT. Serasi Shipping Indonesia sebagai tempat penelitian.

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT. Serasi Shipping Indonesia. Berikut data dari tempat penelitian :

Nama perusahaan : PT. SERASI SHIPPING INDONESIA

Jenis perusahaan : Keagenan

Alamat : Jl. Yos Sudarso No.88 RT/RW.9/11, Sunter Jaya,
Jakarta Utara

Telepon : (021) 65311216

Fax : (021) 53155937

Website : www.S5agency.org

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode pendekatan

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif mengikuti Sugiyono (2013 :2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada

penelitian ini, pendekatan yang digunakan asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka menurut penulis metode kuantitatif digunakan sebagai pendekatan dalam penulisan skripsi ini. Metode kuantitatif ini memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang konteks sosial dengan menggunakan pengembangan deskriptif, yang berarti bahwa penulis mencoba untuk menggambarkan masalah di lapangan dan apa yang dapat dilakukan oleh karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Dalam meningkatkan kinerja staf perusahaan yang dilakukan secara sistematis.

2. Teknik pengumpulan data

Menurut pendapat Sugiyono (2013 : 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penyusunan skripsi ini adalah mendapatkan data.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mengumpulkan informasi data dan informasi yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain :

a. Pengamatan (*Opservasi*)

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan karyawan yaitu berupa perilaku karyawan, semangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi, tingkat penyelesaian pekerjaan yang penulis gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Serasi Shipping Indonesia.

b. Studi Pustaka (*Library research*)

Menurut Sugiyono (2010:15) teknik pengumpulan data dengan mencari data- data dari kepustakaan buku, informasi-informasi berdasarkan data-data yang dibutuhkan penulis berupa data primer. Data yang didapat dari buku-buku pustaka maupun searching mengenai pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010 : 15) teknik pengumpulan data lapangan dengan membuat daftar pertanyaan yang berisikan sejumlah alternatif jawaban yang bersifat tertutup. Responden hanya tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang mereka anggap paling tepat dan cepat, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 30 karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia. Dalam setiap kuesioner yang disebarkan kepada para responden tiga bagian pertanyaan yaitu :

- 1) Bagian pertama berisikan 10 pertanyaan mengenai motivasi
- 2) Bagian kedua berisikan 10 pertanyaan mengenai keterampilan kerja
- 3) Bagian ketiga berisikan 10 pertanyaan mengenai proses *clearance* kapal

Masing-masing pertanyaan tersebut penulis lampirkan pada lampiran dan diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2010 : 93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pertanyaan atau pernyataan. Skala penilaian untuk pernyataan sebagai berikut

TABEL 3.1

No.	Variabel	Sintesis	Dimensi	Indikator	Icode
1	MOTIVASI	suatu dorongan yang mewakili proses psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang bersumber dari perasaan keinginan dan kebutuhan, sehingga membuat jasmani bertindak/berusaha/bekerja untuk mendapatkan sesuatu (kebutuhan) sedikit demi sedikit sesuatu (barang dan jasa) dengan melakukan interaksi dan komunikasi sosial yang berakhir pada tercapainya kepuasan	1. Kebutuhan akan prestasi	1) mengembangkan kreativitas 2) antusias untuk berprestasi tinggi	M1 M2
			2. Kebutuhan akan afiliasi	1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging). 2) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance). 3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement). 4) kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).	M3 M4 M5 M6
			3. Kebutuhan akan kekuasaan	1)Memiliki kedudukan yang baik. 2) Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	M7 M8

2	PENGEMBANGAN KARIR	hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir dan proses manajemen karir institusional. Perencanaan pengembangan karir merupakan proses yang disengaja dan ditunjukkan dengan hasil indikator serta dimensi kinerja yang terkait	1. perencanaan karir	1) kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan 2) peluang pengembangan karir di dalam perusahaan 3) kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek	P1 P2 P3
			2. manajemen karir	1) mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia 2) menyebarkan informasi karir 3) publikasi lowongan kerja	P4 P5 P6
3	KINERJA KARYAWAN	kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik, karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dengan dukungan dari penulis terkait pekerjaan dan ditunjukkan dengan hasil indikator serta dimensi kinerja yang terkait.	1. kualitas	1) tingkat kesalahan 2) kerusakan ketelitian 3) tanggung jawab 4) kreativitas dan ketelitian	K1 K2 K3 K4
			2. kuantitas	1) jumlah pekerjaan yang dihasilkan	K5 K6
			3. penggunaan waktu dalam bekerja	1) tingkat ketidakhadiran 2) keterlambatan 3) waktu kerja efektif/jam kerja hilang	K7 K8
			4. kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	1) kekompakan 2) keterampilan	K9 K10

Tabel 3.2
Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert

NO	KETERANGAN	Skor	Skor
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju/Selalu/Positif (SS)	5	1
2	Setuju/Sering/Positif (S)	4	2
3	Ragu-ragu/Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju/hampir Tidak Pernah/Negatif (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (STS)	1	5

Sumber : Sugiyono (2009: 14)

C. SUBJEK PENELITIAN

Untuk mendapatkan hasil pembahasan dari suatu pembahasan dari suatu permasalahan, dibutuhkan subjek yang menjadi fokus penelitian. Penulis mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan teknik subjek penelitian sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Sepertimenurut (Sugiyono, 2011) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi oleh peneliti dalam menyusun skripsi ini adalah seluruh karyawan dari divisi operasional dan finance di PT. Serasi shipping Indonesia

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2011) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Maka yang akan dijadikan sampel oleh

peneliti dalam menyusun skripsi ini adalah seluruh karyawan dari divisi operasional PT. Serasi shipping Indonesia 17 orang untuk Divisi Operasional dan 13 orang untuk Devisi finance. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yang akan dilaksanakan memanfaatkan Teknik *non probability sampling* jenis *purposive sampling*, mengikuti (Sugiono, 2018) *purposive sampling* ialah Teknik pengambilan sampel penelitian dimana data ditentukan melalui mempertimbangkan factor-faktor tujuan penelitian

D. TEKNIS ANALISIS DATA

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik analisis statistik yaitu sebagai berikut :

a. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2014:206). Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel hasil kuesioner untuk mengetahui apakah tingkatan perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini :

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Lebar skala} = 5-1 = 0,8$$

Table 3.3
Kategori skala

NO	SKALA	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014)

b. Analisis verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program SPSS 25

c. Uji instrument

a. Uji validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R ($R_{\text{tabel}} > R_{\text{hitung}}$) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score (total score dari nilai kuesioner) (Danang Sunyoto, 2011:114).

b. Uji reliabilitas

adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Danang Sunyoto, 2011:110). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Pengukuran ulang

Dalam waktu yang berbeda, seorang karyawan/responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan handal apabila jawabnya sama.

2) Pengukuran sekali saja

Pengukuran kehandalan butir pertanyaan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *statistical program for society science* (SPSS) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 .

d. Analisis regresi

a. Regresi linier

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linier (Riduwan, 2005:145) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $b (-)$ maka terjadi penurunan

x = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

b. Regresi berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiono, 2013:277). Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (motivasi dan kinerja karyawan) dan variabel terikat (pengembangan karir). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan kedalam persamaan (Umar 2009 :126).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

x₁ = motivasi

x₂ = pengembangan karir

b₁, b₂ = koefisien kerja

e. Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hipotesis penelitian yang telah disusun semula dapat diterima berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis uji hipotesis tidak menguji kebenaran hipotesis, tetapi menguji dapat diterima atau ditolaknya hipotesis yang bersangkutan (Gulo, 2002:153). Uji hipotesis yang penulis gunakan dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} untuk mengetahui nilai t_{hitung} digunakan rumus :

a. Uji T Hitung

Persamaannya adalah :

$t_0 = t$ hitung

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Titik Hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Dengan keterangan :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penolakan, berarti H_a diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penerima, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

b. Uji F Hitung

Menentukan kriteria pengujian,

- 1) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$; Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya
- 2) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$; Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Rumus nilai statistik F (Fhitung) dengan rumus :

$$F = \frac{J r / k}{J r / (n-k-1)}$$

Dengan keterangan :

JK reg = Jumlah kuadrat regresi

JK res = Jumlah kuadrat residu (sisa)

$(n-k-1)$ = Derajat kebebasan

c. Analisis Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 motivasi, X_2 pengembangan karir) secara serentak terhadap variabel dependen (Y kinerja karyawan).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna (Duwi Priyatno, 2010). Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi (Ridwan, 2005:136) sebagai berikut:

$$KP1 = (rx1 y)^2 100\%$$

$$KP2 = (rx2 y)^2 100\%$$

$$KP3 = (rx1 x^2 y)^2 \%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien.

R = nilai koefisien korelasi.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Gambaran umum PT. Serasi Shipping Indonesia

PT. Serasi Shipping Indonesia merupakan perusahaan pelayaran niaga yang bergerak dibidang usaha transportasi laut sebagai perusahaan keagenan kapal asing. Data pendirian PT. Serasi shipping Indonesia Jakarta berdasarkan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) No. BX – 369 / AL 001

Nama Perusahaan : PT. Serasi Shipping Indonesia

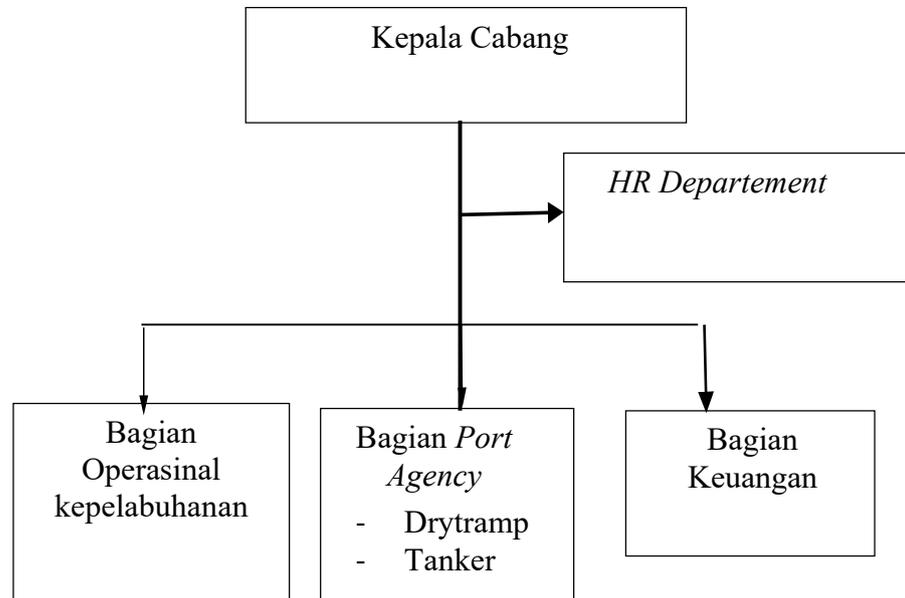
Nama Direktur Utama : Ron Godman

Nomor Pokok Wajib Pajak : 03.052.116.5-046.000

PT. Serasi shipping Indonesia Jakarta merupakan objek penelitian yang dipilih oleh peneliti, perusahaan ini juga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keagenan kapal asing.

Pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, terdapat struktur organisasi yaitu sebagai berikut :

Bagan 4.1
Struktur organisasi PT. Serasi Shipping Indonesia



Adapun tugas dan tanggung jawab setiap divisi di atas sebagai berikut :

a. Kepala cabang

- 1) Meningkatkan keefektifan manajemen dengan cara merekrut, memilih, mengorientasikan, mengarahkan, melatih, mengonsultasi-kan, dan mendisiplinkan manajer; nilai-nilai komunikasi, strategi-strategi, dan tujuan-tujuan; memberikan tanggung jawab; merencanakan, memantau, dan menilai hasil kerja, mengembangkan insentif; menciptakan iklim yang baik untuk penyampaian informasi dan pendapat; menyediakan kesempatan menempuh pendidikan yang lebih baik.
- 2) Membangun rencana strategis dengan mempelajari kesempatan teknologi dan keuangan; menyampaikan asumsi; merekomendasikan tujuan.
- 3) Mencapai tujuan-tujuan sekunder dengan membuat rencana-rencana anggaran dan perhitungan hasil alokasi sumber bahan meninjau kinerja; membuat perbaikan di pertengahan masa kerja.

- 4) Mengoordinasikan usaha-usaha dengan cara menetapkan pengadaan, produksi, pemasaran, kondisi lapangan, dan kebijakan dan praktek layanan teknikal mengoordinasikan pekerjaan dengan staf perusahaan.
- 5) Membangun citra perusahaan dengan berkolaborasi dengan customer, pemerintah, komunitas organisasi, dan pekerja; menciptakan praktek bisnis yang etis.

b. HR Department

- 1) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, deskripsi pekerjaan, pelatihan dan sistem pengembangan, dan lain lain.
- 3) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- 4) Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- 5) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- 6) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- 7) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

c. *Port Agency Department*

Untuk mengatur operasional agensi kapal-kapal dan kantor local agent di daerah yang bersangkutan. Secara langsung bertanggung jawab untuk manajemen harian dari pada agensi kapal di dalam daerah yang bersangkutan, Adapun tanggung jawabnya sebagai berikut :

- 1) Mengawasi pelayanan agen pada *ships calling ports*.
- 2) Mengawasi kantor-kantor agen, termasuk verifikasi kinerja dan mengontrol kualitas pekerjaan para staff.
- 3) Menjalin komunikasi yang baik dengan pasar, klien, pihak-pihak berwajib, pemegang saham dan pemasok.
- 4) Memeriksa tingkat pemasukkan pada waktu tertentu.
- 5) Memperhatikan penawaran klien.
- 6) Memeriksa dan menyetujui bukti barang.
- 7) Memastikan pelayanan sesuai dengan sistem kualitas GIMS.
- 8) Memelihara dan mengkoordinasikan persyaratan QA untuk departemen yang berhubungan dengan General Manager.
- 9) Mengimplementasikan kegiatan AOP dan laporan progress kerja yang berhubungan dengan General Manager.
- 10) Memelihara pengawasan menyeluruh tentang kondisi pasar yang baik dan secara aktif mengidentifikasi dan menindaklanjuti kesempatan-kesempatan baru yang berhubungan dengan General Manager.
- 11) Mengurus Husbandary Activities yang meliputi (Crew change, provisions, CTM, Emergency).
- 12) Pengaplikasikan standar kerja yang setara + dan mengembangkan metode kerja.
- 13) Permasalahan mengenai bendera dan melakukan tindak lanjut melalui pemberitahuan pengembangan rutin.
- 14) Memastikan seluruh tindakan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang disetujui setiap waktu, izin dan sertifikasi untuk seluruh produk dan jasa sesuai dengan sistem kualitas QHSEE, prosedur dan praktek bisnis organisasi.
- 15) Dapat dihubungi selama 24 jam.

d. Bagian operasional Pelabuhan

Tujuannya untuk Mengatur operasional pelayanan Agen kapal, secara terus menerus mengutamakan kualitas dan keefektifitasan pekerjaan. Secara aktif mengatur sumber daya dan kinerja yang berhubungan dengan layanan agensi yang disediakan oleh SSI di pelabuhan-pelabuhan terkait,

Bertanggung jawab atas Final Disbursement dan kegiatan manajemen operasiona di perusahaan, Adapun tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Kinerja Agen Kapal & Kualitas pelayanan sesuai dengan Standard Operasional.
- 2) Memastikan standar prosedur pelayanan secara terus menerus dipertahankan, contoh format, isi dan frekuensi laporan .
- 3) Memastikan jumlah pre fund yang diterima sudah dalam jumlah yang benar .
- 4) Memastikan efisiensi produksi Disbursement Account & memelihara kerjasama yang baik .dengan manajemen keuangan local .
- 5) Membuat dokumen perizinan clearance kapal.
- 6) Mengoperasikan sistem S5.

2. Aktifitas usaha pokok

- a. Menangani sandar dan labuhnya kapal-kapal asing di pelabuhan-pelabuhan yang tersebar di seluruh Indonesia yang diageni oleh SSI.
- b. Menangani kedatangan dan keberangkatan crew kapal yang bekerja di kapal yang diageni oleh SSI.
- c. Pendataan port disbursement dan melaporkannya kepada kantor pusat S5 Asia di Hong Kong.

3. Karakteristik Responden

Informan pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Serasi Shipping Indonesia. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Uji kelayakan instrumen dilakukan pada 30 responden, lalu dilanjutkan pengukuran variabel menggunakan instrumen yang telah valid dan reliabel kepada 30 responden. Responden yang mengisi kuesioner berbagi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dadpat dilihat pada tabel

Tabel 4.1
Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	17	65,11
Perempuan	13	34,89
Total	30	100%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (65,11%) lalu dilanjutkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (34,89%). Responden yang mengisi kuesioner berasal dari rentang umur yang berbeda. Rentang umur responden dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.2
Data responden berdasarkan umur

Rentang umur (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
21-25	15	76,74
26-30	8	18,60
31-35	5	2,32
36-40	0	0
41-45	0	0
46-50	2	2,32
Total	30	100%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan didominasi oleh responden berumur 21-25 tahun sebanyak 15 orang (76,74%), lalu diikuti responden berumur 26-30 tahun sebanyak 8 orang (18,60%), dan paling sedikit adalah responden berumur 31-35 tahun sebanyak 5 orang dan umur 46-50 tahun sebanyak masing-masing 2 orang (2,32). Jumlah terbanyak adalah responden berumur 21-25 tahun. Responden yang mengisi kuesioner

memiliki masa kerja dapat dilihat pada tabel-Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3

Data responden berdasarkan masa kerja karyawan

Masa kerja (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
< 1	5	23,26
1-3	10	13,95
>3	15	62,79
Total	30	100%

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 maka diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan didominasi oleh responden dengan masa kerja 1 -3 tahun sebanyak 10 orang (62,79%). Lalu diikuti responden dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 5 orang (23,36), dan paling sedikit adalah responden dengan masa kurang dari 1 kerja lebih dari tiga tahun sebanyak 5 orang (13,95%).

B. ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Nilai r_{tabel} dengan $df = n - 2 (30 - 2) = 28$ pada taraf signifikansi 5% (0,05) adalah 0,361 sehingga berdasarkan pada nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,361.

a. Uji Validitas motivasi (X1)

Tabel 4.4
Hasil uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel (df = 28; α=5%)}	Keterangan
Motivasi	1	0,367	0,361	Valid
	2	0,597		Valid
	3	0,679		Valid
	4	0,381		Valid
	5	0,463		Valid
	6	0,549		Valid
	7	0,665		Valid
	8	0,420		Valid
	9	0,659		Valid
	10	0,667		Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Dari hasil pengolahan data di atas, semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) lebih besar dari pada r tabel (0.361), maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel X1 valid.

b. Uji validitas pengembangan karir (X2)

Tabel 4.5
Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)
Hasil Uji

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel (df = 28; α=5%)}	Keterangan
Pengembangan Karir	1	0,570	0,361	Valid
	2	0,612		Valid
	3	0,790		Valid
	4	0,549		Valid
	5	0,527		Valid
	6	0,640		Valid
	7	0,477		Valid
	8	0,519		Valid
	9	0,574		Valid
	10	0,799		Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Dari hasil pengolahan data di atas, semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) lebih besar dari pada r tabel (0.361), maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel X2 valid.

c. Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 28; \alpha = 5\%)$	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,544	0,361	Valid
	2	0,438		Valid
	3	0,586		Valid
	4	0,816		Valid
	5	0,384		Valid
	6	0,730		Valid
	7	0,620		Valid
	8	0,621		Valid
	9	0,459		Valid
	10	0,563		Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Dari hasil pengolahan data di atas, semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) lebih besar dari pada r tabel (0.361), maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel X1 valid.

2. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai conrbanch's alpha.

- Jika conrbanch's alpha $> 0,60$ maka item pertanyaan reliabel.
- Jika conrbanch's alpha $< 0,60$ maka item tidak reliabel.

Tabel 4.7

**Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1) pengembangan Karir
(X2) kinerja karyawan (Y)**

NO	VARIABEL	T HITUNG	T TABEL	KET
1	Motivasi	0,737	0,60	Reliabel
2	Pengembangan karir	0,811	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,768	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 variabel yaitu Variabel Motivasi (X1) Variabel Pengembangan Karir (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Dalam menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada para responden, para responden tersebut adalah para karyawan yang bekerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Berikut adalah penjarahan dari setiap variabel:

a. Deskripsi data untuk variabel komitmen (X1)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel X1 (motivasi) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variabel tersebut terdiri dari 10 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.8
Tabel Variabel Motivasi dengan dimensi Saya Merasa Aman Dalam
Melaksanakan Pekerjaan
X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	21	70,0	70,0	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 21 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 21 orang (70,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.9
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya nyaman terhadap
kondisi lingkungan pekerjaan

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	20,0	20,0	20,0
	S	20	66,7	66,7	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (66,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan nyaman terhadap kondisi lingkungan pekerjaan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.10
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya menerima tanggung jawab yang lebih tinggi

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	17	56,7	56,7	60,0
	SS	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (56,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan menerima tanggung jawab yang lebih tinggi di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.11
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	15	50,0	50,0	63,3
	SS	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan saling

menghormati antar sesama rekan kerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.12
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi perusahaan selalu memberikan kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	22	73,3	73,3	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 22 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 22 orang (73,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan perusahaan selalu memberikan kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.13
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,7	16,7	16,7
	S	16	53,3	53,3	70,0
	SS	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan memiliki

komunikasi yang baik dengan rekan kerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.14
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi perusahaan mempunyai
kebijakan promosi jabatan dengan jangka waktu yang telah
ditentukan
X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	26,7	26,7	26,7
	S	13	43,3	43,3	70,0
	SS	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 13 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 8 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 13 orang (43,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan perusahaan mempunyai kebijakan promosi jabatan dengan jangka waktu yang telah ditentukan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.15
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya mampu berinteraksi
dengan rekan kerja
X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	20,0	20,0	20,0
	S	16	53,3	53,3	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan mampu berinteraksi dengan rekan kerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.16
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya diberi insentif oleh
pimpinan atas pekerjaan yang baik

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	16	53,3	53,3	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan diberi insentif oleh pimpinan atas pekerjaan yang baik di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.17
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya diberi
penghargaan atas prestasi yang dihasilkan

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	23,3	23,3	23,3
	S	15	50,0	50,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dengan diberi penghargaan atas prestasi yang dihasilkan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Pada tabel di bawah dapat diketahui jawaban responden untuk variabel Motivasi, dimana responden menjawab sangat setuju (SS) adalah sebanyak 83, responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 171, responden yang menjawab kurang setuju (KS) adalah sebanyak 46, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah 0, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 0. Jadi dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 171. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi para karyawan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,12 dimana Motivasi para karyawan mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam menangani pelayanan.

Tabel 4.18

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Variabel Motivasi	Jawaban					Jumlah	Bobot	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya berkeinginan untuk selalu beraktivitas (M1)	7	21	2	0	0	30	125	4,16
2	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang dihasilkan.(M2)	4	20	6	0	0	30	118	3,93
3	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi. (M3)	12	17	1	0	0	30	131	4,36
4	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja.(M4)	11	15	4	0	0	30	127	4,23
5	Perusahaan selalu memberik kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja.(M3)	5	22	3	0	0	30	122	4,06
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja. (M7)	9	16	5	0	0	30	124	4,13
7	perusahaan mempunyai kebijakan promosi jabatan dengan jangka waktu yang telah ditentukan, (M6)	9	13	8	0	0	30	121	4,03
8	Saya mampu bekerja lembur untuk menyelesaikan target pekerjaan. (M8)	8	16	6	0	0	30	122	4,06
9	saya diberi insentif oleh pimpinan atas pekerjaan yang baik.(M5)	10	16	4	0	0	30	126	4,2
10	Saya menerima tanggung jawab yang lebih tinggi. (M2)	8	15	7	0	0	30	121	4,03

b. Deskripsi data untuk variabel pengembangan karir (X2)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel X2 (pengembangan karir) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variabel tersebut terdiri dari 10 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.19

Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya menguasai seluruh pekerjaan dengan baik

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	16	53,3	53,3	56,7
	SS	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan menguasai seluruh pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.20

Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya tidak menunda-nunda pekerjaan

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	20,0	20,0	20,0
	S	15	50,0	50,0	70,0
	SS	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 4.21
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat menahan marah menghadapi teman yang tidak mau bekerja sama

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	17	56,7	56,7	70,0
	SS	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (56,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan dapat menahan marah menghadapi teman yang tidak mau bekerja sama

Tabel 4.22
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	18	60,0	60,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 18 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target.

Tabel 4.23
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	21	70,0	70,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 21 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 21 orang (70,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Tabel 4.24
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat bekerja dibawah tekanan

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,7	16,7	16,7
	S	20	66,7	66,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (66,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan dapat bekerja dibawah tekanan.

Tabel 4.25
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	21	70,0	70,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 21 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (70,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan tidak nyaman jika pekerjaannya belum selesai.

Tabel 4.26
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	15	50,0	50,0	56,7
	SS	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan.

Tabel 4.27
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya dapat bekerja
sesuai kebutuhan lambaga perusahaan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	17	56,7	56,7	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (56,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan dapat bekerja sesuai kebutuhan lembaga perusahaan.

Tabel 4.28
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi saya selalu berlatih
untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	15	50,0	50,0	63,3
	SS	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan selalu berlatih untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Pada tabel dibawah dapat diketahui jawaban responden untuk variabel Pengembangan Karir, dimana responden menjawab sangat setuju (SS) adalah sebanyak 90, responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 175, responden yang menjawab kurang setuju (KS) adalah sebanyak 35, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah 0, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 0. Jadi dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 175. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir para karyawan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,18 dimana Motivasi para karyawan mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam menangani pelayanan.

Tabel 4.29

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel pengembangan karir (X2)

No	Variabel Pengembangan karir	Jawaban					Jumlah	Bobot	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya menguasai seluruh pekerjaan dengan baik. (P1)	13	16	1	0	0	30	132	4,4
2	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan (P3)	9	15	6	0	0	30	123	4,1
3	Saya dapat menahan marah menghadapi teman yang tidak mau bekerja sama(P4)	9	17	4	0	0	30	125	4,16
4	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target (P4)	8	18	4	0	0	30	124	4,13
5	Saya berusaha dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan(P5)	6	21	3	0	0	30	123	4,1
6	Saya dapat bekerja dibawah tekanan (P6)	5	20	5	0	0	30	120	4
7	Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai. (P2)	6	21	3	0	0	30	123	4,1
8	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan (P2)	13	15	2	0	0	30	131	4,36
9	Saya dapat bekerja sesuai kebutuhan Lembaga perusahaan (P4)	10	17	3	0	0	30	127	4,23
10	Saya selalu berlatih untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri (P2)	11	15	4	0	0	30	127	4,23

c. Deskripsi data untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel Y (kinerja karyawan) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variabel tersebut terdiri dari 10 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.30
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi tercapainya kinerja target perusahaan

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	20,0	20,0	20,0
	S	18	60,0	60,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 18 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa tercapainya kinerja target perusahaan.

Tabel 4.31
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi ketersediaan sarana dan prasarana yang mencukupi di perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	22	73,3	73,3	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 22 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 22 orang (73,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang mencukupi di perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Tabel 4.32
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	20,0	20,0	20,0
	S	17	56,7	56,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (56,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan.

Tabel 4.33
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi mengurangi angka ketidakhadiran dalam bekerja

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	19	63,3	63,3	70,0
	SS	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 19 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang (63,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa mengurangi angka ketidakhadiran dalam bekerja.

Tabel 4.34
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi Meyakinkan diri dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi.

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	20	66,7	66,7	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (66,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa Meyakinkan diri dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi.

Tabel 4.35
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi pemimpin mengutamakan kesejahteraan karyawannya

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	66,7	66,7	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 20 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (66,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa pemimpin mengutamakan kesejahteraan karyawannya.

Tabel 4.36

Tabel Variabel motivasi dengan dimensi menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi.

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	16	53,3	53,3	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53,3%) dalam hal ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi.

Tabel 4.37

Tabel Variabel motivasi dengan dimensi bekerja sebagai karyawan perusahaan pelayaran membutuhkan ketelitian khusus.

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	20	66,7	66,7	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (66,7%) dalam hal ini menjelaskan bahwa bekerja sebagai karyawan perusahaan pelayaran membutuhkan ketelitian khusus.

Tabel 4.38
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi Usaha dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan.

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	15	50,0	50,0	56,7
	SS	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang, dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa Usaha dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan.

Tabel 4.39
Tabel Variabel motivasi dengan dimensi adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasan.

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	3	10,0	10,0	13,3
	S	16	53,3	53,3	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang, orang yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50,0%) dalam hal ini menjelaskan bahwa adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasan.

Pada tabel di bawah dapat diketahui jawaban responden untuk variabel Pengembangan Karir, dimana responden menjawab sangat setuju (SS) adalah sebanyak 86, responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 183, responden yang menjawab kurang setuju (KS) adalah sebanyak 30, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah 1, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 0. Jadi dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 183. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir para karyawan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,18 dimana Motivasi para karyawan mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam menangani pelayanan.

Tabel 4.40
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja
Karyawan(Y)

No	Variabel kinerja karyawan	Jawaban Responden					Jumlah	Bobot	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Tercapainya kinerja target perusahaan (K5)	6	18	6	0	0	30	120	4
2	Ketersediaan sarana dan prasarana yang mencukupi di perusahaan PT Serasi shipping Indonesia. (K4)	7	22	1	0	0	30	126	4,2
3	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi untuk kebutuhan (K5)	7	17	6	0	0	30	121	4,03
4	Mengurangi angka ketidakhadiran dalam bekerja (K6,K7,K8)	9	19	2	0	0	30	127	4,23
5	Meyakinkan diri dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi (K10)	6	20	4	0	0	30	122	4,06
6	pemimpin mengutamakan kesejahteraan karyawannya (K9)	10	20	0	0	0	30	130	4,33
7	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi. (K3)	10	16	4	0	0	30	126	4,2
8	Bekerja sebagai karyawan perusahaan pelayaran membutuhkan	8	20	2	0	0	30	126	4,2
9	Mengurangi tingkat kesalahan dan kerusakan dalam pelayanan. (K1,K2)	13	15	2	0	0	30	131	4,36
10	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasan. (K10)	10	16	3	1	0	30	125	4,16

4. Uji Regresi

Uji regresi ini bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel

- a. Regresi X_1 terhadap Y (linear sederhana)

Tabel 4.41
Regresi X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	9,793	4,707	2,081	,047
	Motivasi	0,776	,114	,790	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.00 diperoleh a sebesar 9,793 dan b sebesar 0,776 bentuk dari persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,793 + 0,776 X_1$$

Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan adalah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,776 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,776. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,776. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 9,793 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komitmen ($X = 0$), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 9,793 satuan.

b. Regresi X₂ terhadap Y (linear sederhana)

Tabel 4.42
Regresi X₂ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,775	4,004		2,441	0,021
	Pengembangan Karir	0,766	0,095	0,835	8,029	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.00 diperoleh a sebesar 9,775 dan b sebesar 0,766 bentuk dari persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,775 + 0,766 X_2$$

Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan adalah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,766 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,766. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,766. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 9,775 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komitmen (X = 0), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 9,775 satuan.

c. Regresi X₁ dan X₂ terhadap Y (berganda)

Tabel 4.43
Regresi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,714	4,044		1,413	0,169
	Motivasi (X ₁)	0,358	0,146	0,365	2,449	0,021
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,509	0,137	0,556	3,730	0,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 5,714 b₁ sebesar 0,358 dan b₂ sebesar 0,509 bentuk dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,714 + 0,358X_1 + 0,509X_2$$

- 1) Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b₁ menunjukkan angka positif sebesar 0,358 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,358. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan 0,358.
- 2) Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b₂ menunjukkan angka positif sebesar 0,509 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan 0,509. Demikian pula sebaliknya, jika pengembangan karir mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,509.

- 3) Dan nilai koefisien a adalah sebesar 5,714 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat motivasi dan pengembangan karir (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 5,714 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t hitung

Uji T di gunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Serasi Shipping Indonesia.

Keterangan :

- a : 0,05
n : jumlah sampel / responden
k : jumlah variabel X

Tabel 4.44

Hasil Uji Hipotesis X_1 dan Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,793	4,707		2,081
	Motivasi (X_1)	,776	,114	,790	6,824
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah :

$$T_{tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$= t (0.025 : 27)$$

$$t_{tabel} = 2,042$$

- 1) Jika nilai sig < 0.05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.
- 2) Jika nilai sig > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variable X_1 terhadap Variable Y.

Hasil dari pengolahan data pada tabel di atas adalah :

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $> t_{tabel} \ 6,824 > 2,042$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi kinerja karyawan. Berikut Pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Serasi Shipping Indonesia.

Tabel 4.45
Hasil Uji Hipotesis X_2 dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,775	4,004		2,441	,003
	Pengembangan Karir (X2)	,766	,095	,835	8,029	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Diketahui nilai sig untuk pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,03 < 0,05$ dan nilai thitung $> t_{tabel} \ 8,029 > 2,042$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh kompensasi terhadap pengembangan karir terhadap karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama- sama (Simultan) antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.46
Hasil Uji Hipotesis X₁ dan X₂ terhadap Y

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.360	2	129.680	40.980	.000^b
	Residual	85.440	27	3.164		
	Total	344.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Motivasi (1)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Sedangkan hasil dari f_{tabel} adalah :

$$\begin{aligned} f_{\text{tabel}} &= f(k : n-k) \\ &= f(2 : 30-2) \\ &= f(2 : 28) \end{aligned}$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,34$$

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “ANOVA”

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil pengolahan data pada tabel di atas diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan Fhitung sebesar $40,980 > 3,34$, maka hipotesis diterima. Ini berarti variabel pengaruh motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. berikut

ini adalah hasil dari koefisien determinasi untuk R square :

- a. Koefisien determinasi X_1 terhadap Y

Tabel 4.47
Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790^a	0,624	0,611	2,150

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Dengan melihat hasil perhitungan di atas dimana R square sebesar 0,624 atau 62,4%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% merupakan pengaruh faktor lain dari motivasi kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan keterampilan kerja.

- b. Koefisien determinasi X_2 terhadap Y

Tabel 4.48
Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,835^a	0,697	0,686	1,931

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Dengan melihat hasil perhitungan di atas dimana R square sebesar 0,697 atau 69,7%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 69,7%, sedangkan sisanya 30,3% merupakan pengaruh faktor lain dari komitmen kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan keterampilan kerja.

- c. Koefisien determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 4.49

Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867^a	,752	,734	1,779

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25.0

Dengan melihat hasil perhitungan di atas dimana R square sebesar 0,752 atau 75,2%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari pengembangan karir serta motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,2%, sedangkan sisanya 24,8% merupakan pengaruh faktor lain dari kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan keterampilan kerja.

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada Perusahaan Keagenan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, variabel motivasi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan pada PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, dibuktikan dengan analisa data dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya koefisien regresi linear sebesar 0,114. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan t hitung $6,824 > t$ tabel 2,042 yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi ini memiliki nilai R square sebesar sebesar 0,624. Artinya besar kontribusi dari

variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta sebesar 62,4% sedangkan sisanya 37,6% merupakan faktor lain. Selain itu juga jawaban reponden pada tiap butir pernyataan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta karena dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,36 nilai ini terdapat pada dimensi melakukan upaya penyesuaian dengan indikator menghormati norma-norma di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Sedangkan jawaban dengan nilai rata-rata terendah 3,93 terdapat pada dimensi saya diberi penghargaan atas prestasi yang dihasilkan dengan indikator mendukung kepuasan yang menguntungkan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta walaupun keputusan tersebut tidak disenangi. Rendahnya nilai ini berarti para karyawan kurang menyetujui. Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t hitung $6,824 > t$ tabel $2,042$ yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya koefisien regresi sebesar 0,095. Dalam hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan t hitung $8,029 > t$ tabel $2,042$ yang artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan pengembangan karir ini memiliki nilai R square sebesar 0,697. Artinya besar kontribusi dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% merupakan faktor lain. Selain itu juga jawaban responden pada setiap pernyataan, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta karena dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,36. Nilai ini terdapat pada dimensi Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan. Sedangkan jawaban dengan nilai terendah 4 terdapat pada dimensi Saya dapat bekerja dibawah tekanan. Rendahnya nilai ini berarti para

karyawan kurang dalam melaksanakan pekerjaan dibawah tekana. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t hitung $8,029 > t$ tabel $2,042$ yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

3. Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan adanya koefisien regresi motivasi sebesar $0,146$ dan pengembangan karir $0,137$. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki uji F yang signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ hal ini juga dapat dibuktikan dengan besarnya F hitung $40.980 > F$ tabel $3,34$ yang artinya bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan adanya determinasi disetiap variabel, bisa dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai R lebih besar bila dibandingkan dengan variabel pengembangan karir, sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel yang dominan, tanpa mengabaikan variabel lainnya. Dari keterangan tersebut dapat didefinisikan bahwa dalam priode yang diteliti oleh penulis dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengembangan karir mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung untuk X_1 sebesar 2,081 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel motivasi mempunyai peran yang penting dalam kinerja karyawan pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, dengan koefisien regresi 0,114 dan nilai t -value 6,824, t -tabel 2,042. Dimensi yang paling merefleksikan motivasi adalah karyawan siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata 4,36 dan dimensi yang paling merefleksikan dari kinerja karyawan adalah usaha dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan, dengan nilai rata-rata 4,36.
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung untuk X_2 sebesar 8,029 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel keterampilan kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan proses *clearance* kapal pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia. Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,95 dan nilai t -value 8,029, t -tabel 2,042. Dimensi yang paling merefleksikan pengembangan karir adalah menguasai seluruh pekerjaan dengan baik, dengan nilai rata-rata 4,4 dan dimensi yang paling merefleksikan dari kinerja karyawan adalah Usaha dalam mencari

informasi tambahan terkait pekerjaan, dengan nilai 4,36.

3. Pengujian secara bersama – sama, dimana F hitung sebesar 40.980 dan F tabel dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 2 dan $df_2 =$ derajat penyebut 28 dengan taraf 5 %, maka didapat F tabel sebesar 3,34, berarti F hitung $>$ f tabel. Hasil $\rho=0,000 < 0,05$. Variabel motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia. Motivasi & pengembangan karir dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, dengan kontribusi (R^2) sebesar 75,2% dan nilai F- hitung 40,980 dan F- tabel 3,34. Adapun variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi 0,114 lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel pengembangan karir dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,95.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran Manajerial

Kinerja karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja & pengembangan karir terutama pada dimensi siap menerima tanggung jawab & dimensi menguasai seluruh pekerjaan dengan baik.;

2. Saran untuk penelitian lebih lanjut

Pengaruh motivasi & pengembangan karir secara berasama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 75,2%, sehingga ada kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 24,8% yang dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya..
- A.S. Munandar dkk. 2004. Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan. Jakarta : Bagian Psigokologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologo Universitas Indonesia.
- Abdullah, 2014 :145. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksra : Bandung.
- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya. J.Dubrin, Andrew. 1982. Personnel And Human Resources Management California: Kent Publising Company.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Dessler, Gary.(1998) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Dwi Priyatno. (2010). “5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19”. Yogyakarta: Andi
- Faisal. 2005. pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.
- Faustino Cardoso Gomes (2003, dalam Nurcahyo, 2012) Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Gulo, W. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta : Grasindo Indonesia.
- Hadari Nawawi.2005.Penelitian Terapan.Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Persada
- Husnan, Suad , 2002, Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek , Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta , Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2011:75. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2001. Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia. Pustaka. Jakarta.
- Prawirosentono. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2005). Skala Pengukuran Variable Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Ridwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP dan Judge. (2007). Perilaku organisasi, alih Bahasa drs. Benyamin molan Jakarta : salemba empat.
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sriwidodo, Untung. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.4 no.1 Juni : 47-57.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2011). *Prakris spss untuk kasus*. Yogyakarta : Nuha Medik

Trimo,2007. Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Tutor. Diakses Tanggal 04 Juli 2008.

Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2012.

Lampiran 1



LAURENS GUNAWAN, S.H.,M.Kn.

NOTARIS
&
PEJABAT PEMBUAT AKTA TANAH

Ruko Beryl Blok BRL 3/053, Jl. Raya Kelapa Gading Selatan
Gading Serpong - Tangerang 15810
Telepon : 021-321.66669 ; 021-7000.2819
Email : rengunawan@yahoo.com

AKTA	PENDIRIAN PERSEORAN TERBATAS
	"PT. SEHATI SHIPPING INDONESIA"
NOMOR	12
TANGGAL	29 Juli 2010

Lampiran 2



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT**
Jl. Medan Merdeka Barat No. 8, Jakarta 10110

SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)
(Berdasarkan PP No. 20 Tahun 2010 Jo. PP No. 22 Tahun 2011 tentang Angkutan di Perairan)

NOMOR : **B 2-369 / AL 001**

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. **006/Sko-SSI/LEG/IV/2011** tanggal **25/4/2011** diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada :

Nama Perusahaan	: PT. SERASI SHIPPING INDONESIA
Alamat Kantor Perusahaan	: Grha SERA, Jl. Mitra Sunter Boulevard Kav.90/C-2 Kel. Sunter Jaya Kec. Tanjung Priok, Jakarta Utara
Nama Direktur Utama / Penanggung Jawab	: PONGKI PAMUNGKAS (Presiden Direktur)
Alamat Direktur Utama / Penanggung Jawab	: Eramas 2000 Blok B.6/14 RT.002 RW.015 Kel. Pulo Gebang Kec. Cakung, Jakarta Timur
Nomor Pokok Wajib Pajak	: 03.052.116.5-048.000
Nilai Modal Perusahaan	: Rp. 120.000.000.000,-
Status Perusahaan	: PMDN

Kewajiban Pemegang SIUPAL :

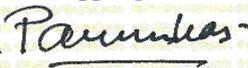
1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang angkutan di perairan, kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan dan perlindungan lingkungan maritim.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi / Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau tramper melalui media massa ataupun organisasi yang mempertemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan laut.
6. Menyampaikan laporan tahunan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
7. Menyampaikan laporan perkembangan komposisi kepemilikan modal perusahaan paling lama 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
8. Menyampaikan laporan kinerja keuangan perusahaan paling lama 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
9. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna / calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT.750 keatas.
10. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan Negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin usaha secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

Surat Izin Usaha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usahanya.

Dikeluarkan di : **JAKARTA**
Pada tanggal : **16 JUNI 2011**

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

Penanggung Jawab

PONGKI PAMUNGKAS
(Presiden Direktur)


SUNARYO, SH
Pembina Utama (IV/e)
NIP.19551123 200811 1 001

Lampiran 3



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PRIOK**

Jln. Palmas No. 1
Pelabuhan Tanjung Priok
Jakarta 14310

Telp. : 021-43910256
021-43910259
Fax : 021-4305256

Email :
optanjungpriok@dephub.go.id

Nomor : AL.001/16/11/OP.TPK-18
Lampiran :
Klasifikasi :
Perihal : Pemberitahuan Melakukan
Kegiatan Usaha

Jakarta, 23 Juli 2018.

Ke-pa-da

Yth. Penanggung Jawab
PT. SERASI SHIPPING INDONESIA

di

JAKARTA

- Memperhatikan:
 - Keputusan Menteri Perhubungan Nomor PM 93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut pasal 72 ayat (1.c);
 - Surat Ijin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) Nomor B X-369/AL.001; Tanggal 16 Juni 2011;
 - Nomor Pokok Wajib Pajak : NPWP-03.052.116.5-048.000;
 - Surat Permohonan PT. Serasi Shipping Indonesia Nomor : 005/SSI-OPSM/II/2018 tanggal 03 Juli 2018 Perihal Surat Pemberitahuan Melakukan Kegiatan Usaha.
- Sehubungan dengan butir 1 (satu) di atas dan berdasarkan penilaian terhadap domisili dan data administrasi terkait, maka PT. Serasi Shipping Indonesia beralamat Graha Kirana Building 12 Suite 1202 Jl. Yos Sudarso No. 88 RT/RW.009/011 Kel. Sunter Jaya Kec. Tanjung Priok Kota Administrasi Jakarta Utara, telah terdaftar pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok, untuk melakukan kegiatan usaha **Angkutan Laut**, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - Mentaati Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepelabuhanan, Angkutan Di Perairan, Keselamatan Pelayaran dan Perlindungan Lingkungan Maritim, serta peraturan perundang-undangan dari instansi pemerintah lainnya;
 - Berkewajiban menyampaikan Pemberitahuan Kedatangan Kapal, Laporan Keberangkatan Kapal, Realisasi Kedatangan dan Keberangkatan Kapal melalui inaportnet.dephub.go.id;
 - Berkewajiban menyampaikan Laporan Kegiatan Kunjungan Kapal kepada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan;
 - Seluruh dampak dan pelanggaran yang terjadi dari kegiatan usaha tersebut di atas menjadi tanggung jawab PT. Serasi Shipping Indonesia;
 - Melaksanakan pelayanan 24 Jam sehari, 7 hari seminggu (24/7)
 - Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut di atas akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - Registrasi Pemberitahuan Melakukan Kegiatan Usaha ini berlaku sampai dengan **tanggal 07 Juli 2020**.
- Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA



SOERIAN PANJAITAN, ST. MT
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP.19710125 199703 1 001

Tembusan :

- Kepala Ktr Syahbandaran Utama Tg. Priok;
- Kepala KPU. Bea & Cukai Type A Tanjung Priok;
- GM. PT. Pelindo II (Persero) Cab. Tg. Priok;
- Ketua DPC/DPD INSA JAYA.

Lampiran 4



NPWP : 03.052.116.5-046.000

PT SERASI SHIPPING INDONESIA

GRHA SERA, JL MITRA SUNTER BOULEVARD KAV.90/C-2

SUNTER JAYA, TANJUNG PRIOK

JAKARTA UTARA, DKI JAKARTA - 14350

Tgl Terdaftar : 09-04-2007

Lampiran 5

Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

NO RESPONADEN	MOTIVASI X1										JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
2	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	44
3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	42
4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
7	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	43
8	4	4	5	4	5	3	3	5	4	2	39
9	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	33
10	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	38
11	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	37
12	5	4	5	3	4	3	4	5	5	2	40
13	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	42
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	44
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
18	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	45
19	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	44
20	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	45
21	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	43
22	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	45
23	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39
24	5	4	5	3	4	3	4	5	5	2	40
25	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	44
26	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
28	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
30	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	44

Lampiran 6
Hasil Kuesioner Pengembangan karir (X2)

NO RESPONADEN	PENGEMBANGAN KARIR X2										JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	41
2	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	37
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	40
10	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	44
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
17	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
20	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
22	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
25	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	43
26	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
27	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	37
28	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	42
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
30	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37

Lampiran 7

Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO RESPONADEN	KINERJA KARYAWAN Y										JUMLAH
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	46
8	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
11	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
17	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
18	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	39
19	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	43
20	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	38
24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
27	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	39
28	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	42
29	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	38
30	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	37

Lampiran 8

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI SHIPPING INDONESIA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Di

tempat

Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui persepsi bapak/ibu mengenai motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam angket yang saya buat dan diedarkan kepada karyawan dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang selengkap-lengkapny.

Atas bantuan dan partisipasinya, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Ardi

Identitas Responden**(Mohon diisi)**

Jenis Kelamin : L / P

Usia :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda Checklist (\surd) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara/i dan sesuai kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KR : Kurang Setuju

Keterangan :

SS : 5

TS : 2

S : 4

STS : 1

KR : 3

Data yang bapak / ibu isi tidak akan berpengaruh apapun terhadap pekerjaan anda. Kesadaran Bapak /ibu untuk mengisi angket tersebut merupakan bantuan yang sangat penting bagi saya untuk menyelesaikan maksud yang sebenarnya . Atas partisipasinya, kerja sama dan bantuanya saya ucapkan terimakasih

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Variabel Motivasi	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa aman dalam bekerja					
2.	saya diberi penghargaan atas prestasi yang dihasilkan.					
3.	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.					
4.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja.					
5.	Perusahaan selalu memberik kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja.					
6.	saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
7.	perusahaan mempunyai kebijakan promosi jabatan dengan jangka waktu yang telah ditentukan,					
8.	saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja.					
9.	saya diberi insentif oleh pimpinan atas pekerjaan yang baik.					
10.	Saya menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.					

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel pengembangan karir (X2)

No	Variabel Pengembangan karir	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menguasai seluruh pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
3.	Saya dapat menahan marah menghadapi teman yang tidak mau bekerja sama					
4.	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
6.	Saya dapat bekerja dibawah tekanan					
7.	Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai.					
8.	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan					
9.	Saya dapat bekerja sesuai kebutuhan Lembaga perusahaan					
10.	Saya selalu berlatih untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Variabel kinerja karyawan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tercapainya kinerja target perusahaan					
2.	Ketersediaan sarana dan prasarana yang mencukupi di perusahaan PT Serasi shipping Indonesia.					
3.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi untuk kebutuhan					
4.	Mengurangi angka ketidakhadiran dalam bekerja					
5.	Meyakinkan diri dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi					
6.	pemimpin mengutamakan kesejahteraan karyawan nya					
7.	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi.					
8.	Bekerja sebagai karyawan perusahaan pelayaran membutuhkan ketelitian khusus.					
9.	Usaha dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan.					
10.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasan.					

Lampiran 9
Data Kinerja Perusahaan 2019-2022

NO.	KEGIATAN	TARGET				REALISASI			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	PELAYANAN CREW CHANGE KAPAL	260	253	210	250	262	245	206	245
2	AGENCY	650	655	655	710	655	640	621	665
3	PELAYANAN CLEARANCE KAPAL	550	570	580	580	573	510	486	545

Jumlah Pelanggan Bulanan Pada Periode Tahun 2019 Hingga 2022

