

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas yang bertempat di lantai 23, Pelindo Place Office Tower, Jl. Perak Timur No.478, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60165. Responden pada penelitian ini merupakan pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas. Penelitian ini memperoleh data secara langsung dari responden tanpa perantara. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran angket kepada 43 responden melalui *google form*.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pelindo Terminal Petikemas merupakan sebuah perusahaan dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengandalkan perkembangan industri untuk menyediakan dan mengelola jasa kepelabuhanan khususnya jasa pelayaran laut dan pengelolaan serta pengembangan Pelabuhan. Saat ini, PT. Pelindo Terminal Petikemas mengoperasikan 94 pelabuhan yang terletak di 32 Provinsi Indonesia. Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh Pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 Pelindo yang terbagi berdasarkan wilayah yang beda. *Merger* atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo dan diberi nama PT Pelabuhan Indonesia. Pelindo II bertindak sebagai *holding* induk dan ke 3 Pelindo (I,II,III, dan IV) bertindak sebagai *subholding*. Pembentukan *sub-holding* yang mengelola klaster usaha ditunjukan guna meningkatkan

kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha. Pada tahun 2012 berdasarkan gagasan dari kementerian BUMN, Pelindo I, II, III, IV melakukan konsorsium untuk mendirikan PT. Terminal Petikemas Indonesia (PT TPI) dan mulai beroperasi aktif di tahun 2014. Akan tetapi seiring dilakukannya integrasi Pelindo yang dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2021, maka PT TPI berganti nama menjadi PT Pelindo Terminal Petikemas berdasarkan akta perubahan nama yang diterbitkan pada 11 Oktober 2021 yang saat ini menjadi salah satu sub-holding integrasi Pelindo. Saat ini, integrasi Pelindo dibagi menjadi empat (4) unit bisnis (*sub-holding*) diantaranya PT Pelindo Multi Terminal, PT Pelindo Solusi Logistik, PT Pelindo Terminal Petikemas dan PT Pelindo Jasa Maritim. PT Pelindo Terminal Petikemas atau Pelindo TPK Surabaya adalah operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, di bawah naungan operator pelabuhan terbesar di Indonesia, PT Pelindo Terminal Petikemas mempunyai peran strategis dalam mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional.

2. Visi dan Misi PT. Pelindo Terminal Petikemas

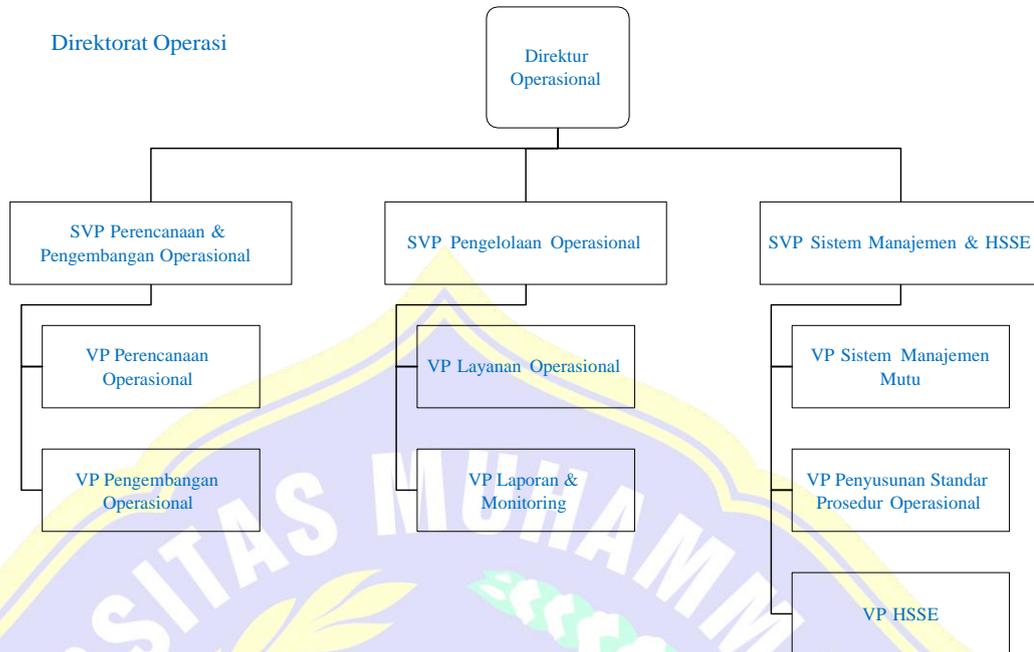
Visi: Operator terminal terkemuka yang berkelas dunia

Misi: Mendukung ekosistem petikemas yang terintegrasi melalui keunggulan operasional, optimalisasi jaringan dan kemitraan strategis untuk pertumbuhan ekonomi nasional

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan *update* struktur organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas bulan juni 2023 maka dapat diketahui seperti gambar berikut:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : PT Pelindo Terminal Petikemas (2023)

Dari gambar struktur organisasi diatas, maka dapat diketahui terdapat 1 direktur operasional, dan 3 SVP (*Senior Vice President*), dan juga 7 VP (*Vice President*) pada direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebar kuesioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden, maka di bawah ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Berikut ini gambaran karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	PEREMPUAN	20	46.5	46.5	46.5
	LAKI-LAKI	23	53.5	53.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebesar 46,5% dengan jumlah 20 responden, sedangkan jenis kelamin laki-laki sebesar 53,5% dengan jumlah 23 responden. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas merupakan laki-laki, dikarenakan laki-laki lebih banyak bertugas dan bertanggung jawab dilapangan (Pelabuhan) sedangkan pegawai perempuan lebih terlibat di bagian umum administrasi atau *back-office* (Rohana, 2017).

b. Usia

Berikut adalah gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Klasifikasi dibagi menjadi 4 kelompok seperti yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	5	11.6	11.6	11.6
	26-30 TAHUN	24	55.8	55.8	67.4
	31-40 TAHUN	13	30.2	30.2	97.7
	>40 TAHUN	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah 26-30 tahun sebesar 55,8% dengan jumlah 24 responden. Pada usia 20-25% sebesar 11,6% dengan jumlah 5 responden, usia 31-40 tahun sebesar 30,2% dengan jumlah 13 responden, dan usia >40 tahun sebesar 2.3% dengan jumlah 1 responden. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa usia tersebut dapat dikatakan ideal dengan usia produktif beserta pengalaman kerja yang cukup matang dan masa kerja yang lebih panjang (Aprilyanti, 2017).

c. Tingkat Pendidikan

Berikut ini merupakan gambaran karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mereka. klasifikasi tingkat pendidikan dibagi menjadi 3 kelompok seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	AKADEMIA / DIPLOMA	8	18.6	18.6	18.6
	S1	26	60.5	60.5	79.1
	S2	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dari yang paling tinggi adalah S1 sebesar 60,5% dengan jumlah 26 responden lalu tingkat pendidikan S2 sebesar 20,9% dengan jumlah 9 responden, sedangkan pada jumlah yang paling rendah adalah Akademia/ Diploma sebesar 18,6% dengan jumlah 8 responden. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mempengaruhi dinamika kinerja sebuah perusahaan, dan menjadikan motivasi kerja para pegawai untuk mengembangkan karir pada sebuah perusahaan (Wirawan et al., 2019).

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Deskripsi variabel merupakan gambaran dari responden kuesioner yang didalamnya terdapat indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti yaitu, variabel media komunikasi (X1), *organizational learning* (X2), dan motivasi kerja (Y). Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. Media Komunikasi (X1)

Data yang ditampilkan merupakan media komunikasi berdasarkan hasil kuesioner. Sebelum data dianalisis maka ditampilkan terlebih dahulu setiap pernyataan seperti berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Media Komunikasi (X1)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1			2	2,9	2	2.9	20	29.4	19	27.9	43	63.2	3,91	3,84
X1.1.2			1	1.5	1	1.5	21	30.9	20	29.4	43	63.2	3,88	
X1.1.3			3	4.4	4	5.9	21	30.9	15	22.1	43	63.2	3,74	
X1.2.1					8	11.8	17	25.0	18	26.5	43	63.2	3,84	4,18
X1.2.2			3	4.4	3	4.4	18	26.5	19	27.9	43	63.2	4,37	
X1.2.3			3	4.4	3	4.4	22	32.4	15	22.1	43	63.2	4,33	
X1.3.1			4	5.9	10	14.7	17	25.0	12	17.6	43	63.2	4,23	4,20
X1.3.2			5	7.4	7	10.3	16	23.5	15	22.1	43	63.2	4,12	
X1.3.3			4	5.9	12	17.6	16	23.5	11	16.2	43	63.2	4,26	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang memiliki mean paling tinggi adalah X1.3 sebesar 4,20 atau dalam kategori yang sangat baik terdapat pada indikator “Efek” dimana 25% responden setuju dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa media komunikasi pada pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas memiliki kesan yang muncul pada pikiran pegawai karena adanya suatu

proses penyampaian pesan melalui media komunikasi (Musfialdy & Anggraini, 2020).

b. Organizational Learning

Data yang ditampilkan merupakan *organizational learning* berdasarkan hasil kuesioner. Sebelum data dianalisis maka ditampilkan terlebih dahulu setiap pernyataan seperti berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Learning* (X2)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1	1	1.5			3	4.4	6	8.8	33	48.5	43	63.2	4,63	4,38
X2.1.2	1	1.5	2	2.9	5	7.4	17	25.0	18	26.5	43	63.2	4,14	
X2.2.1	1	1.5			5	7.4	25	36.8	12	17.6	43	63.2	4,09	4,14
X2.2.2	1	1.5			6	8.8	19	27.9	17	25.0	43	63.2	4,19	
X2.3.1	1	1.5			8	11.8	17	25.0	17	25.0	43	63.2	4,14	4,03
X2.3.2			1	1.5	13	19.1	17	25.0	12	17.6	43	63.2	3,93	
X2.4.1					9	13.2	22	32.4	12	17.6	43	63.2	4,07	4,15
X2.4.2					7	10.3	19	27.9	17	25.0	43	63.2	4,23	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling tinggi adalah X2.1 dengan nilai 4,38 atau dalam kategori sangat baik terdapat pada indikator “Komitmen individu untuk mengembangkan diri” dimana 36.8% responden setuju dengan indikator tersebut. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas memiliki komitmen untuk mengembangkan diri. Dengan

mengembangkan diri pegawai dapat meningkatkan kinerja dan juga agar mempunyai kekuatan berpikir untuk bertindak saat menghadapi berbagai macam kondisi yang akan muncul dalam pekerjaan (Darmanto & Ariyanti, 2021).

c. Motivasi Kerja

Data yang ditampilkan merupakan *organizational learning* berdasarkan hasil kuesioner. Sebelum data dianalisis maka ditampilkan terlebih dahulu setiap pernyataan seperti berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1.1	1	1.5			5	7.4	19	27.9	18	26.5	43	63.2	4,23	4,19
Y.1.2	1	1.5			5	7.4	22	32.4	15	22.1	43	63.2	4,16	
Y.2.1	1	1.5			10	14.7	16	23.5	16	23.5	43	63.2	4,07	4,08
Y.2.2	1	1.5			8	11.8	19	27.9	15	22.1	43	63.2	4,09	
Y.3.1	1	1.5			6	8.8	19	27.9	17	25.0	43	63.2	4,19	4,14
Y.3.2	1	1.5			8	11.8	19	27.9	15	22.1	43	63.2	4,09	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling tinggi adalah Y.1 dengan nilai mean 4,19 atau dalam kategori sangat baik pada indikator “*Need For Achievement*” dimana 32.4% responden setuju dengan indikator tersebut. Hal tersebut menggambarkan bahwa kebutuhan akan penghargaan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi dan menumbuhkan sikap yang positif bagi dirinya. Semakin termotivasinya pegawai

pada suatu prestasi, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara untuk meningkatkan prestasinya (Ridho, 2020).

3. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Valid atau tidaknya sebuah instrument dapat dilihat dengan cara membandingkan korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi $<0,05\%$ instrument diartikan valid dan jika $>0,05\%$ instrument diartikan tidak valid. Hasil uji validitas ini diartikan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Media Komunikasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1.1	0.421	0.301	Valid
X1.1.2	0.647	0.301	Valid
X1.1.3	0.592	0.301	Valid
X1.2.1	0.719	0.301	Valid
X1.2.2	0.683	0.301	Valid
X1.2.3	0.725	0.301	Valid
X1.3.1	0.796	0.301	Valid
X1.3.2	0.845	0.301	Valid
X1.3.3	0.776	0.301	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.7 diatas diketahui jumlah responden (N)= 43, sehingga distribusi nilai r tabel signifikasi adalah 0.301 dapat dijelaskan bahwa dari tiap

indikator variabel media komunikasi yang digunakan pada penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0.301) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini mempunyai validitas yang tinggi.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas *Organizational Learning* (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1.1	0.726	0.301	Valid
X2.1.2	0.655	0.301	Valid
X2.2.1	0.835	0.301	Valid
X2.2.2	0.808	0.301	Valid
X2.3.1	0.803	0.301	Valid
X2.3.2	0.617	0.301	Valid
X2.4.1	0.736	0.301	Valid
X2.4.2	0.574	0.301	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel *organizational learning* yang digunakan pada penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,301) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1.1	0.899	0.301	Valid
Y.1.2	0.887	0.301	Valid
Y.2.1	0.852	0.301	Valid
Y.2.2	0.946	0.301	Valid
Y.3.1	0.967	0.301	Valid
Y.3.2	0.941	0.301	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0.301) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah mengukur sejauh mana instrument cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data, karena instrument itu sudah baik. Metode yang digunakan untuk uji reabilitas yaitu metode Alpha Cronbach's. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6 ($\alpha > 0.6$), maka ukuran yang digunakan sudah reliabel.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas X1,X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.857	0.60	Reliabel
X2	0.865	0.60	Reliabel
Y	0.961	0.60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.10 diatas dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menilai sebaran sebuah data di sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya memiliki distribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini memakai uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria dalam menguji apakah suatu distribusi data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi > 0.05 maka dapat menunjukkan bahwa distribusi data tersebut normal dan jika nilai signifikansi < 0.05 maka distribusi data tersebut tidak normal:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88952442
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.062
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui nilai asymp sig yang diperoleh pada uji normalitas sebesar 0.200. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya *problem* multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Sebuah model regresi menentukan adanya multikolinearitas apabila nilai korelasi $> 95\%$, Nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.573	3.779		-1.475	.148		
	MEDIA KOMUNIKASI	.413	.124	.417	3.322	.002	.597	1.676
	TOTAL_X2	.456	.125	.457	3.644	.001	.597	1.676

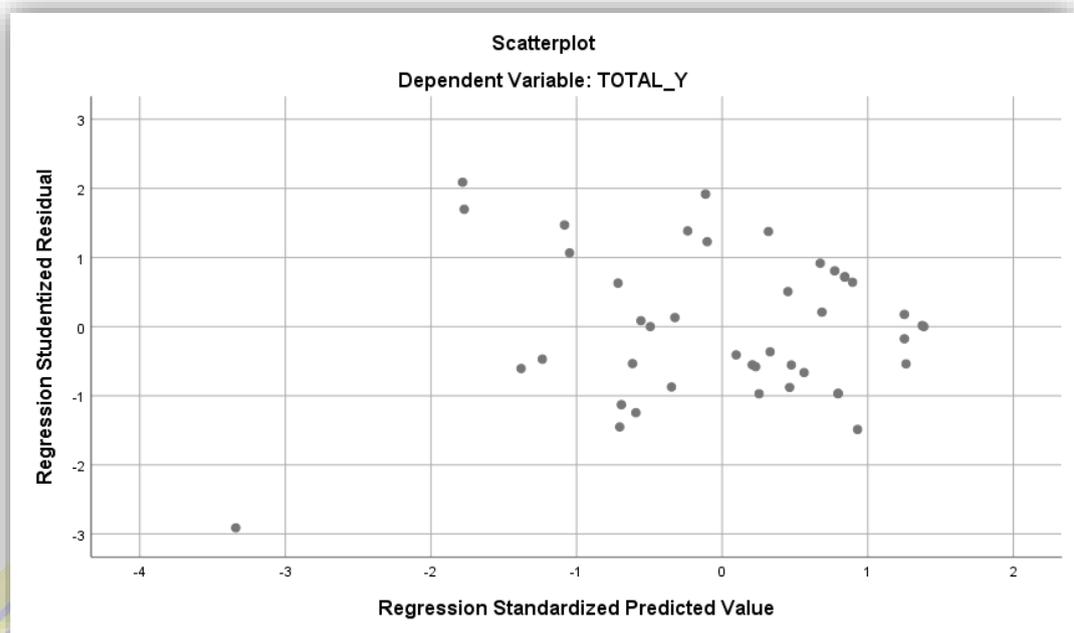
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.12 diatas pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui bahwa nilai media komunikasi X1 dan *organizational learning* (total X2) adalah $0.148 > 0.10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel media komunikasi X1 dan *organizational learning* (X2) $1.676 < 10.00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut ini gambaran grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4. 2 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Dalam sebuah model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat sebuah model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda merupakan sebuah metode analisis penelitian yang bertujuan untuk meneliti apakah terdapat pengaruh diantara variabel X dengan variabel Y yang dinyatakan kedalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-5.573	3.779		-1.475
	MEDIA KOMUNIKASI	.413	.124	.417	3.322
	Organizational Learning	.456	.125	.457	3.644
					Sig.
					.148
					.002
					.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5.573 + 0.413 X_1 + 0.456 X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) adalah -5.573 yang berarti jika media komunikasi (X_1) dan *organizational learning* (X_2) bernilai 0, maka motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (Y) sebesar -5.573.

2. Media komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.413. Hal ini menandakan bahwa media komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). apabila media komunikasi naik satu satuan maka akan menaikkan motivasi kerja pegawai sebesar 0.413.
3. *Organizational Learning* memiliki nilai koefisien sebesar 0.456. Hal ini menandakan bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila *organizational learning* naik satu satuan maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 0.456.

b. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan uji hipotesis pada analisis regresi linier berganda atau sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel media komunikasi (X1) dan *organizational learning* secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis dinyatakan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis uji t yang diperoleh seperti berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.573	3.779		-1.475	.148
	MEDIA KOMUNIKASI	.413	.124	.417	3.322	.002
	Organizational Learning	.456	.125	.457	3.644	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Rumus mencari nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0.05/2; 43-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0.25;40)$$

Maka t tabel = angka 0.25;40 ini kemudian ditentukan nilai t tabel sebesar 2.021.

1. Uji Parsial Media Komunikasi (X1)

H1: Diduga Media Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.

Berdasarkan tabel 4.14 output SPSS *coefficients* di atas diketahui nilai signifikan (sig) media komunikasi (X1) adalah $0.002 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai t hitung $3.322 > t \text{ tabel } 2.021$. Maka dapat diputuskan H1 diterima yang berarti media komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (Y).

2. Uji Parsial *Organizational Learning* (X2)

H2: Diduga *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *organizational learning* (X2) sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.644 > t$ tabel 2.021. Maka dapat diputuskan H2 diterima yang berarti *organizational learning* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.

c. Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu media komunikasi (X1) dan *organizational learning* (X2) secara simultan terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y). Dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0.05 atau F hitung $> F$ tabel maka hipotesis dinyatakan diterima. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). akan tetapi apabila nilai signifikansi > 0.05 atau F hitung $< F$ tabel maka hipotesis dinyatakan ditolak. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasil uji F yang didapatkan seperti berikut

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.188	2	291.594	33.261	.000 ^b
	Residual	350.673	40	8.767		
	Total	933.860	42			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Organizational Learning, MEDIA KOMUNIKASI

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Rumus untuk mencari F tabel:

$$F \text{ tabel} = (k;n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2;43-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2;41)$$

Maka F tabel = angka 2;41 ini kemudian nilai F tabel sebesar 3.23

H3: Diduga Media Komunikasi dan *Organizational Learning* berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas

Berdasarkan tabel 4.15, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $33.261 > F \text{ tabel } 4.17$. Maka dari itu dapat diputuskan H3 diterima yang berarti variabel media komunikasi (X1) dan *organizational learning* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien Determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independent (X) mampu menjelaskan variabel dependent (Y). Berikut ini hasil uji koefisien determinasi R^2 yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.606	2.961

a. Predictors: (Constant), Organizational Learning, MEDIA KOMUNIKASI

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.624 atau 62.4% yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 62.4% oleh media komunikasi dan *organizational learning*. Sedangkan sisanya 37,6% (100% - 62,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi.

A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh media komunikasi dan *organizational learning* terhadap motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Media Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel media komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik Uji t yang menyatakan nilai signifikansi pada variabel media komunikasi (X1) $0.002 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 3.322 > t \text{ tabel } 2.021$. Sehingga dapat diputuskan H1 diterima yang berarti media komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (Y). Hasil penelitian penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Purnomo et al., 2016) dan (Laksono, 2019) yang menyatakan bahwa media komunikasi dapat menjadi wadah untuk mendistribusikan arus pesan secara berkelanjutan berisikan informasi yang dapat memberikan motivasi kerja dan mempengaruhi massa.

Dari hasil diatas dapat diartikan juga bahwa semakin baik media komunikasi yang ada pada direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas maka motivasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya jika media komunikasi pada direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas kurang baik maka motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator variabel media komunikasi yang terdiri dari komunikator, pesan, dan efek dari motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas. Dari ketiga indikator media komunikasi yang memiliki rata-rata paling rendah terdapat pada indikator “komunikator” sebesar 3.84, dan yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator “efek” sebesar 4.20.

2. Pengaruh *Organizational Learning* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel *organizational learning* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik Uji t yang menyatakan nilai signifikan pada variabel *organizational learning* sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.644 > t$ tabel 2.021. Sehingga dapat diputuskan H2 diterima yang berarti *organizational learning* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Darmanto & Ariyanti, 2021) dan (Yahya, 2015) yang menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel *organizational learning* yang terdiri dari komitmen individu untuk mengembangkan diri, komunikasi secara komprehensif tentang visi dari organisasi, belajar pada kelompok, mengembangkan pola berpikir secara menyeluruh. Dari keempat indikator *organizational learning* yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator “belajar kelompok” sebesar 4.03, dan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator “Komitmen individu dalam mengembangkan diri” sebesar 4.38.

3. Pengaruh Media Komunikasi dan *Organizational Learning* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel media komunikasi (X1) dan *organizational learning* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $33.261 > F$ tabel 4.17. Sehingga dapat diputuskan bahwa H3 diterima yang berarti variabel media komunikasi (X1) dan *organizational learning*

(X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (Y). dengan rincian variabel media komunikasi dan *organizational learning* sebesar 62.4% terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya 37,6% (100% - 62,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh media komunikasi dan *organizational learning* terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, seperti pernyataan pada penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh (Laksono, 2019), dengan meningkatkan dan mengoptimalkan media komunikasi bertujuan untuk menjadi alat kekuasaan yang efektif, penyebaran informasi yang luas, dan menyampaikan pesan-pesan berisikan *knowledge sharing* sehingga dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.

Organizational learning juga menjadi salah satu kunci penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, seperti pernyataan pada penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Darmanto & Ariyanti, 2021), dengan meningkatkan dan mengoptimalkan *organizational learning* pada perusahaan akan membantu untuk memenangkan persaingan sehingga siap untuk berkompetisi, dan berkolaborasi antar pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.

Dari pernyataan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa dengan mengoptimalkan media komunikasi dan *organizational learning* yang baik didalam sebuah perusahaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan menjadikan motivasi pegawai dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja, efektifitas, produktivitas pegawai yang akan terus meningkat didalam direktorat PT. Pelindo Terminal Petikemas. Begitu pula sebaliknya, jika media

komunikasi dan *organizational learning* kurang baik didalam sebuah perusahaan akan menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja yang berdampak pada kinerja, efektifitas, produktivitas pegawai yang akan terus menurun.

