

**APLIKASI MTOS DAN KINERJA KARYAWAN *OUT SOURCING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL *GATE ENTRY***

**SKRIPSI
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

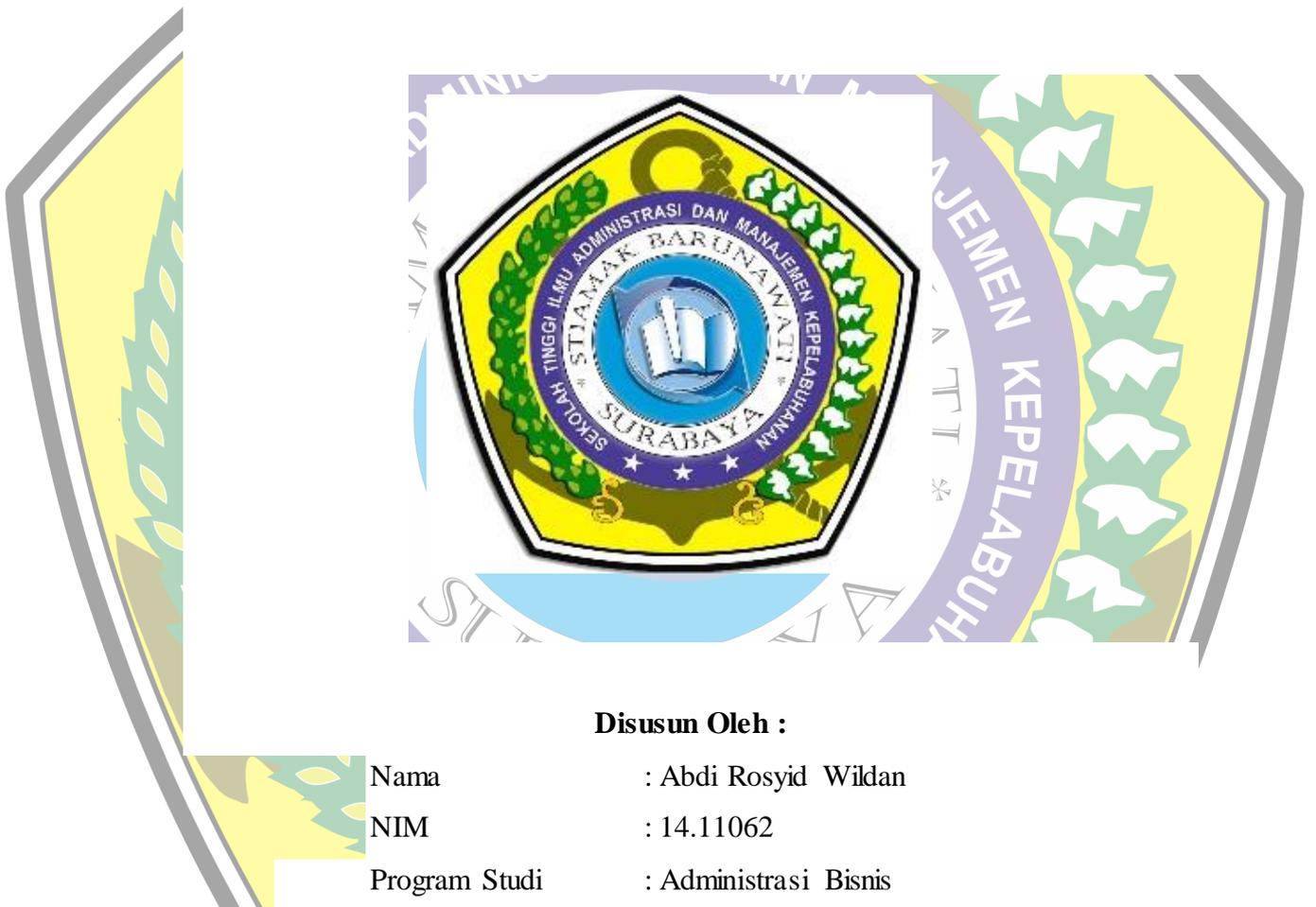
Nama : Abdi Rosyid Wildan
NIM : 14.11062
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Bambang Suryantoro, SE, M.Si

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2019**

**APLIKASI MTOS DAN KINERJA KARYAWAN *OUT SOURCING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL *GATE ENTRY***



**SKRIPSI
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama	: Abdi Rosyid Wildan
NIM	: 14.11062
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Pembimbing	: Dr. Bambang Suryantoro, SE, M.Si

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdi Rosyid Wildan

NIM : 14.11062

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : *Aplikasi MTOS dan Kinerja Karyawan Out Sourcing Terhadap Produktivitas Sistem Operasional Gate Entry*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Abdi Rosyid Wildan

SKRIPSI

APLIKASI MTOS DAN KINERJA KARYAWAN *OUT SOURCING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL *GATE ENTRY*

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ABDI ROSYID WILDAN

NIM : 14.11062

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal : 19 Agustus 2019
Ketua Program Studi

Pembimbing, Tanggal : 29 Juli 2019

SOEDARMANTO, SE, MM

Dr. BAMBANG SURYANTORO, SE, M.Si

Mengetahui, Tanggal :

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI, S.Psi.M.

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

APLIKASI MTOS DAN KINERJA KARYAWAN *OUT SOURCING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL *GATE ENTRY*

DISUSUN OLEH :

NAMA : ABDI ROSYID WILDAN

NIM : 14.11062

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 12 AGUSTUS 2019

DEWAN PENGUJI :

KETUA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

SEKRETARIS : Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.SI (.....)

ANGGOTA : JULI PRASTYORINI, S.sos, MM (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI, S.Psi,M.Sc

ABSTRAKSI

ABDI ROSYID WILDAN. 1411062

APLIKASI MTOS DAN KINERJA KARYAWAN OUT SOURCING TERHADAP PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL GATE ENTRY

Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis. 2019

Kata Kunci : Aplikasi MTOS, Kinerja Karyawan *Out Sourcing*, Produktivitas
Sistem Operasional *Gate Entry*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penggunaan aplikasi MTOS (X_1) dan kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) serta menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian hipotesis yang disertai pengujian statistik, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji statistik (uji t, uji F dan koefisien determinan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (dikarenakan jumlahnya yang relatif sedikit) yaitu sebanyak 36 responden dan teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuisioner.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Aplikasi MTOS berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia; (2) kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia; (3) Aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia; (4) Di antara 2 variabel (aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing*) yang paling dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia adalah Aplikasi MTOS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada ALLAH SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “APLIKASI MTOS DAN KINERJA KARYAWAN *OUT SOURCING* TERHADAP PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL *GATE ENTRY*”.

Sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Kuliah di Program Studi Administrasi Bisnis STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI Surabaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih yang sangat mendalam kepada :

1. Nugroho Dwi Priohadi, S.psi, M.Sc selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE, MM selaku Ketua Program Studi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
3. Dr. Bambang Suryantoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran dan perhatian sampai terselesaikannya skripsi ini.
4. Drs. Mudayat, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran dan perhatian sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah membekali saya ilmu selama proses belajar mengajar di Kampus Tercinta STIA dan Manajemen Kepelabuhan Surabaya.
6. Pimpinan Supervisor Gate, Staff dan Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang telah membantu selama pelaksanaan skripsi.
7. Kedua Orang Tua tercinta yang telah memberikan motivasi, support, dan bantuan baik berupa material maupun spiritual. Semoga jasa baik yang telah penulis terima mendapatkan balasan dari ALLAH SWT.
8. serta teman – teman yang secara langsung maupun tidak langsung turut memberikan saran dalam penyelesaian Skripsi ini.

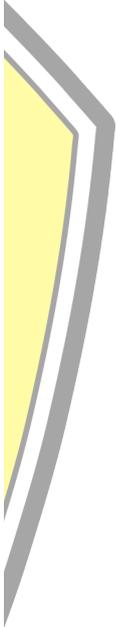
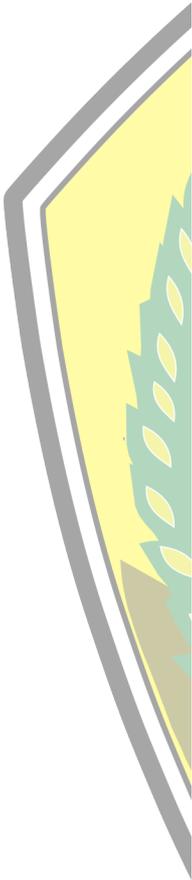
Akhir kata dengan segala keterbatasan maka kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Dari sisi Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.



Surabaya, 30 Juni 2019

Abdi Rosyid Wildan

14.11062



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Penelitian.....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
1.6. Metode Penelitian	5
1.7. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Deskripsi Toeri.....	7
2.1.1. MTOS (<i>Multipurpose Terminal Operating System</i>).	7
2.1.2. Kinerja Karyawan <i>Out Sourcing</i>	8
2.1.3. Produktivitas System Operasional Gate Entry.....	13
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Berpikir	18
2.4. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel	20

3.3.	Definisi dan Operational Variabel Penelitian.....	21
3.3.1.	Definisi Variabel penelitian	21
3.3.2.	Operasional Variabel.....	22
3.4.	Metode dan Prosedur Pengumpulan Data	23
3.4.1.	Metode Pengumpulan Data	23
3.4.2.	Jenis Data	24
3.4.3.	Sumber Data	24
3.5.	Analisis Deskriptif.....	25
3.6.	Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	26
3.6.1.	Uji Asumsi Klasik	26
3.6.2.	Uji Instrumen Penelitian	29
3.6.3.	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
3.6.4.	Penguji Hipotesis	30
3.6.5.	Nilai Koefisien Korelasi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi.....	31
3.6.6.	Uji Variabel Dominan.....	32
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	34
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	34
4.1.2	Aktifitas Unit Usaha Yang Dikelola	35
4.1.3	Struktur Organisasi	38
4.1.4	Personalia	42
4.1.5	Karakteristik Responden	47
4.2	Deskriptif Data Penelitian	49
4.2.1	Analisis Deskriptif Aplikasi MTOS	49
4.2.2	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan <i>Out Sourcing</i>	51
4.2.3	Analisis Deskriptif Produktivitas Sistem Operasional Gate Entry.....	54
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	56
4.2.5	Uji Instrumen Penelitian	58
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda	60

4.2.7 Uji Hipotesis	62
4.2.8 Koefisien Korelasi Parsial dan Determinasi.....	65
4.2.9 Uji Variabel Dominan.....	67
4.3 Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel	3.1	Tafsiran Nilai Rata – Rata	26
Table	3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.	32
Tabel	4.1	Jumlah Karyawan <i>Out Sourcing</i>	43
Tabel	4.2	Tingkat Pendidikan Karyawan <i>Out Sourcing</i>	43
Tabel	4.3	Jam Kerja Karyawan <i>Out Sourcing</i>	44
Tabel	4.4	Usia Karyawan <i>Out Sourcing</i>	47
Tabel	4.5	Pengalaman Kerja Karyawan <i>Out Sourcing</i>	48
Tabel	4.6	Masa Kerja Karyawan <i>Out Sourcing</i>	48
Tabel	4.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Aplikasi MTOS.....	50
Tabel	4.8	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan <i>Out Sourcing</i>	52
Tabel	4.9	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Sistem Operasional Gate Entry.....	54
Tabel	4.10	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel	4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel	4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel	4.13	Hasil Uji Linieritas	58
Tabel	4.14	Uji Validitas	59
Tabel	4.15	Uji Reliabilitas	60
Tabel	4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel	4.17	Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel	4.18	Uji T (Uji Parsial)	64
Tabel	4.19	Nilai Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi Berganda (R^2)	66
Tabel	4.20	Interpretasi Tingkat Korelasi	66
Tabel	4.21	Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	18
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Penelitian
Lampiran 3	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X_1
Lampiran 4	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X_2
Lampiran 5	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Y
Lampiran 6	Hasil SPSS Validitas X_1
Lampiran 7	Hasil SPSS Validitas X_2
Lampiran 8	Hasil SPSS Validitas Y
Lampiran 9	Hasil SPSS Reliabilitas
Lampiran 10	Hasil SPSS Uji Normalitas
Lampiran 11	Hasil SPSS Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 12	Hasil SPSS Multikolonieritas
Lampiran 13	Hasil SPSS Autokorelasi
Lampiran 14	Hasil SPSS Linieritas
Lampiran 15	Hasil SPSS Analisis Regresi Berganda
Lampiran 16	Hasil SPSS Uji F (Simultan)
Lampiran 17	Hasil SPSS Uji T (Parsial)
Lampiran 18	Hasil SPSS Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan Disesuaikan (<i>Adjusted R²</i>)
Lampiran 19	Hasil SPSS Variabel Dominan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemakaian teknologi pada era globalisasi sudah merupakan kebutuhan utama bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang pesat dan berdaya saing tinggi. Karena itu, pemakaian teknologi dalam suatu perusahaan sudah merupakan kebutuhan mutlak, terlebih apabila perusahaan itu berskala besar dan memiliki pangsa pasar yang besar pula. Teknologi sendiri dalam kamus bahasa besar Indonesia (KBBI) itu dapat diartikan sebagai metode ilmiah untuk mencapai tujuan praktis dan atau arti lainnya adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang – barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia. Namun secara umum, teknologi dapat diartikan sebagai seperangkat alat atau system yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas suatu kegiatan secara cepat dan otomatis.

Salah satu penerapan teknologi adalah pemakaian komputerisasi. Komputer sebagai alat Bantu dalam suatu pengerjaan tugas bisa dimaksimalkan apabila di sertai dengan aplikasi. Aplikasi ini bisa menghubungkan suatu komputer dengan mesin / alat dan antara satu komputer dengan komputer lainnya. Pemakaian komputer yang dihubungkan dengan alat / mesin, biasanya banyak digunakan dalam sektor produktifitas sistem operasional *gate entry*. Sementara itu, pemakaian komputer dengan suatu aplikasi sistem, baik sistem aplikasi yang sederhana maupu sistem aplikasi yang rumit, banyak digunakan dalam sektor administrasi.

Salah satu penerapan teknologi komputerisasi dengan sistem aplikasi yang cukup rumit dalam bidang administrasi adalah pemakaian MTOS (*Multipurpose Terminal Operation System*) yang gunakan badan usaha pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Sehingga PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang terminal operator

bongkar muat pelabuhan, sementara itu MTOS merupakan suatu sistem aplikasi yang digunakan dalam kegiatan proses kegiatan bongkar muat di area terminal pelabuhan. Aplikasi MTOS ini digunakan dalam semua lini pelayanan administrasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia secara terpadu dan terintegrasi, sehingga memudahkan para direktur dan manager dalam melakukan suatu analisis awal atau mengetahui tingkat pelaporan yang diinginkan.

Di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia masih menggunakan karyawan *out sourcing*, khususnya dibidang sistem operasional input data *gate entry*. *Out sourcing* terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Out* bermakna luar atau diluar sementara *Sourcing* berarti sumberdaya, dengan kata lain arti *out sourcing* secara umum adalah mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Out sourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *out sourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh. Pemakaian tenaga *out sourcing* di Indonesia pada awalnya dimulai sejak diberlakukannya undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 64 dan 65, tentang alih daya), dari situ banyak perusahaan yang menyerahkan sebagian kegiatan atau aktivitasnya kepada pihak ketiga selaku penyedia tenaga kerja atau yang lebih populer lagi dengan istilah perusahaan *out sourcing*.

Dalam hal input sistem operasional data *gate entry*, berarti para karyawan *out sourcing* ini melaksanakan pekerjaan borongan dalam menginput data kontainer yang masuk ataupun keluar dari wilayah terminal berlian. Input data ini juga digunakan sebagai penilaian atas produktivitas perusahaan oleh pihak pimpinan perusahaan, namun bagi karyawan *out sourcing* input data ini berhubungan dengan penghasilan perusahaan pelaksana *out sourcing* itu sendiri. Dengan kata lain semakin banyak data yang diinput maka semakin banyak penghasilan yang diperoleh. Hal ini

dikarenakan sistem pekerjaan borongan karyawan *out sourcing* dinilai dari banyak sedikitnya input data yang dilakukan, sebagai contoh nilai suatu input data untuk tiap kontainer adalah Rp. 2.500,- per box jadi apabila dalam satu bulan karyawan *out sourcing* mampu menginput data sebanyak 45.000 kontainer maka penghasilan karyawan *out sourcing* itu adalah 45.000 kontainer X Rp. 2.500,- adalah sebesar Rp. 112.500.000,-

Untuk itulah setiap bulan salah seorang karyawan *out sourcing* yang ditunjuk sebagai supervisor gate melakukan pembuatan pelaporan produktivitas sistem operasional gate entry, melalui input data kontainer yang masuk dan keluar, guna menentukan jumlah perolehan biaya yang akan ditagihkan ke pihak PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia selaku perusahaan yang mempekerjakan karyawan *out sourcing* tersebut.

Namun adakalanya proses input data yang dilakukan kurang akurat, yang disebabkan beberapa hal, diantaranya ketidakjelasan nomor container pada surat jalan, kesalahan ketik karena terburu – buru atau memang karena kurang fokus pada pekerjaan. Hal ini akan memunculkan permasalahan yang berimbas pada hasil laporan akhir, dimana salah satu pemakaiannya adalah untuk merekap hasil produktivitas sistem operasional *gate entry*, sehingga keakuratan input data juga merupakan faktor penunjang dalam menghasilkan pelaporan akhir yang tepat dan cepat. Oleh karenanya, penerapan aplikasi MTOS juga sangat ditunjang oleh keakuratan proses input data pada proses akhirnya.

Untuk itu penulis akan memaparkan berbagai hasil temuan dalam kegiatan penelitian ini, dengan judul “**Aplikasi MTOS dan Kinerja Karyawan Out Sourcing Terhadap Produktivitas Sistem Operasional Gate Entry Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah aplikasi MTOS secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?

2. Apakah kinerja karyawan *out sourcing* secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
3. Apakah aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* secara simultan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
4. Apakah variabel yang dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar dan meluas dalam pembahasannya, maka akan dibatasi pada beberapa hal berikut ini :

1. Variabel penelitian ini hanya difokuskan pada aplikasi MTOS, kinerja karyawan *out sourcing* dan produktivitas sistem operasional *gate entry*.
2. Penelitian hanya mengambil perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sebagai objek penelitian.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Apakah aplikasi MTOS secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia,
2. Apakah kinerja karyawan *out sourcing* secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia,
3. Apakah aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* secara simultan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia,
4. Apakah variabel yang dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat menganalisa dan mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak mengenai tingkat penggunaan aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi sekaligus informasi yang berkaitan dengan penggunaan aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dan diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat dalam kelangsungan bisnis di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi pembaca terutama dalam hal yang bersangkutan dengan penggunaan aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.6 Metodologi Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *out sourcing* Badan Usaha PT. Berlian jasa terminal indonesia. Sampel diambil menggunakan tehnik sampling probabilitas

3. Metode pengumpulan data

Data bersumber dari data primer dalam bentuk kuisioner. Data dari jumlah populasi penelitian ini hanya berjumlah 36 orang saja maka peneliti akan menggunakan seluruh populasi sebagai obyek penelitian, dan beberapa laporan literature, serta dokumentasi.

4. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang kajian – kajian teori yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat – alat analisis yang ada.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penjelasan gambaran obyek dimana penulis akan melakukan penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang dilakukan serta saran sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi obyek penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 *Multipurpose Terminal Operation System (MTOS)*

Menurut Sutarman (2012) tentang sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi dalam satu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama. Sedangkan Menurut Heizer & Render (2015) tentang operasi adalah aktivitas yang berhubungan dengan penciptaan barang dan jasa melalui proses transformasi dari *input* (masuk) ke *output* (hasil). Maka dapat disimpulkan dari pengertian di atas tentang Multipurpose terminal operation system atau disingkat dengan MTOS merupakan suatu aplikasi terapan yang menggunakan sistem komputerisasi yang berbasis online, yang diterapkan oleh PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia untuk membantu proses pengadministrasian baik dalam perencanaan dan aktivitas pelayanan maupun bidang akunting.

Terminal Operating System (TOS) adalah sistem aplikasi yang digunakan dalam pengoperasian terminal petikemas yang secara umum mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Mengelola arus petikemas di terminal dengan rencana penempatan yang tepat sehingga diperoleh efisiensi proses bongkar – muat,
- b. Membuat jadwal rencana *loading / unloading* dan *yard transfer* dengan mengacu kepada informasi yang dikirimkan oleh *shipping companies* yang memuat posisi kontainer pada kapal yang akan berlabuh,
- c. Mengolah informasi pengiriman kontainer menuju terminal yang dikirimkan oleh *transportation companies*,
- d. Memberikan informasi kepada *shipping companies* dan *trucking companies* mengenai lokasi penempatan container.

MTOS secara administrasi telah menjangkau dan menerapkan standarisasi pada setiap lini dan masing-masing departemen dalam suatu organisasi sehingga bisa dikelola dengan cepat, akurat dan efektif dengan tetap mengedepankan manajemen berjenjang mulai dari operator, administrator, Supervisor, Manajer, hingga Direktur. Hal ini juga yang memungkinkan dilakukannya pengawasan secara komprehensif oleh berbagai lini, sehingga ketika terjadi suatu kesalahan akan dapat segera ditangani atau dikoreksi.

Adapun kelemahan dari MTOS ini adalah berfungsi tidaknya sistem jaringan dengan baik, karena MTOS berbasiskan pada data online yang terus berkembang tiap detiknya, sesuai dengan pelayanan yang berjalan. Namun apabila terjadi gangguan maka akan dengan cepat bisa segera berjalan dengan cepat bila masalah / gangguan itu sudah teratasi. Hal ini berbeda dengan sistem manual atau sistem komputer yang masih belum berbasiskan online.

Pada dasarnya, MTOS ini mulai dikembangkan sekitar tahun 1990an dan terus dikembangkan hingga saat ini, dan sudah banyak dipakai di banyak negara dan perusahaan yang berbasis operator terminal (baik untuk angkutan udara maupun angkutan laut laut). Di BJTI sendiri MTOS mulai digunakan pada tahun 2009, sampai saat ini sudah berjalan 6 tahun dan terus mengalami perkembangan dalam sistem aplikasi maupun pemanfaatannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan *Out Sourcing*

a. Kinerja karyawan

Menurut Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan Pendapat lain yang disampaikan oleh Malthis (2007) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu / seorang karyawan dalam bekerja, yaitu :

- 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- 2) tingkat usaha yang dicurahkan,
- 3) dukungan organisasi.

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Listianto (2007) adalah:

- a) efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat – akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- b) otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

- c) disiplin.

disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja. Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

b. *Out Sourcing*

Belakangan ini *out sourcing* menjadi salah satu kosa kata yang populer, sebenarnya praktek *out sourcing* sudah berlangsung sebelum pemerintah mengundangkan UU no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, praktek *out sourcing* sangat mudah kita temukan terutama pada sektor pertambangan minyak dan gas bumi. Sebelum UU Ketenagakerjaan berlaku sebagai hukum positif, UU bidang perburuhan tidak mengatur sistem *out sourcing*. Pengaturan tentang *out sourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1995 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993. Melihat substansi Bab IX UU Ketenagakerjaan khususnya

mengenai PKWT, pembentuk undang – undang mengadopsi isi dari dua Permenaker tersebut.

Out Sourcing terbagi atas dua suku kata, *out* yang berarti luar / di luar dan *sourcing* yang berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Out Sourcing* dalam bahasa indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *out sourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non – core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh. Alasan perusahaan menggunakan *out sourcing* karena perusahaan ingin lebih fokus pada pekerjaan intinya / *core*, sehingga dianggap tidak perlu repot mengurus pekerjaan *non – core* yang bisa dikerjakan perusahaan lain (*out sourcing*) dengan lebih murah, lebih cepat dan lebih baik.

Dasar hukum *out sourcing* adalah Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terutama pasal 64, 65 dan pasal 66) dan dijabarkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP220/MEN/X/2004.

Adapun beberapa keuntungan utama yang menjadi dasar keputusan untuk melakukan *out sourcing* adalah :

- 1) Fokus pada kompetensi utama, hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya (SDM dan Keuangan) yang ada serta memfokuskan sumber daya yang ada sepenuhnya pada pekerjaan strategis yang berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan atau peningkatan pendapatan perusahaan
- 2) Penghematan dan pengendalian biaya, perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada vendor out

sourcing. Hal ini juga tentunya akan mengurangi biaya overhead sehingga dana yang dihemat dapat digunakan untuk proyek lain yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas produk / jasa

- 3) Memanfaatkan Kompetensi vendor out sourcing, karena core-business-nya dibidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM maka vendor out sourcing memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini serta pengalaman yang selama ini mereka miliki dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan.
- 4) Perusahaan menjadi lebih ramping dan lebih gesit dalam merespon pasar, dengan mengalihkan pekerjaan – pekerjaan non-core ke vendor out sourcing maka sebagian tugas rutin menjadi tidak relevan lagi kaarena sebagian sudah diambil alih vendor out sourcing, hal ini bisa dimanfaatkan perusahaan untuk mengurangi karyawannya secara significant sehingga terjadi perampingan karyawan. Jika dilakukan dengan baik, perampingan karyawan membuat perusahaan menjadi lebih gesit dalam merespon kebutuhan pasar. Kecepatan merespon pasar ini menjadi competitive advantage (keunggulan kompetitif) perusahaan untuk menghadapi kompetitornya
- 5) Mengurangi resiko bisnis, dengan adanya perampingan karyawan maka perusahaan mampu mempekerjakan sedikit karyawan dan dipilih yang intinya saja. Apabila situasi bisnis memburuk maka cukup karyawan out sourcing saja yang dikurangi sedangkan bila peluang bisnis bagus maka karyawan out sourcing pula yang ditambah. Penambahan dan pengurangan karyawan out sourcing tidak akan terlalumembebani perusahaan kaarena lebih murah dan sederhana dalam pengadaan maupun pengurangan

karyawannya tanpa harus menanggung resiko lain yang mengikutinya, dibanding bila dilakukan sendiri.

- 6) Meningkatkan efisiensi dan perbaikan pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya non-core, kecenderungan rumitnya merekrut dan mengontrak karyawan, memberikan pelatihan, membayar gaji dan tunjangan-tunjangan sesuai perundangan adalah sesuatu yang memakan waktu dan biaya cukup besar sehingga dengan melimpahkannya kepada vendor out sourcing yang lebih kompeten terbukti lebih efisien dan murah daripada mengerjakannya sendiri.

Jadi berdasarkan kutipan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan *out sourcing* erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dan hasil pekerjaan hasil tersebut dapat menyangkut kualitas SDM, penghematan biaya, mengurangi resiko dan meningkatkan efisiensi perbaikan pada pekerjaan.

2.1.3 Produktivitas Sistem Operasional *Gate Entry*

a. *Produktivitas*

Konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik – karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut Sugeng Budiono (2003) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- 1) Pengertian Psikologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain – lain.
- 2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Menurut Sjahmien Moehji (2003) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :
 - a) Beban kerja
Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
 - b) Kapasitas kerja.
Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.
 - c) Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

b. Sistem Operasional *Gate Entry*

Berdasarkan buku *Operation Management* Stevenson (2012) Operation adalah bagian dari organisasi bisnis yang bertugas untuk memproduksi barang atau jasa. Barang merupakan peralatan fisik yang mencakup bahan mentah, *parts*, *subassemblies* seperti

motherboards yang merupakan bagian dari komputer. Sedangkan jasa adalah aktifitas yang memberikan kombinasi nilai dari waktu, dan lokasi. Sedangkan manajemen operasi adalah sistim atau proses manajemen yang menciptakan barang atau memberikan jasa.

Pendapat lain dari Richard L Daft (2012) dalam bukunya *New Era of Management*, manajemen operasi adalah bidang manajemen yang mengkhususkan pada produksi barang atau jasa, dengan menggunakan alat-alat dan teknik – teknik khusus untuk memecahkan masalah masalah produksi. Didalam suatu organisasi bisnis membutuhkan 3 fungsi dasar untuk berjalan yaitu keuangan/*Finance*, pemasaran/*Marketing*, operasi seperti yang diketahui dari pernyataan sebelumnya operasional berfungsi untuk memproduksi sebuah produk bisa berupa jasa atau barang, namun tetap membutuhkan bantuan dari fungsi organisasi lain seperti fungsi keuangan untuk pendanaan dan analisa investasi, atau pemasaran untuk menilai kebutuhan dari pelanggan.

Dalam lingkungan operasional, untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif bukanlah tugas yang mudah. Ada tiga strategi yang memberikan kesempatan untuk manajer operasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (Heizer dan Render, 2011) seperti:

- a) Diferensiasi yang dimaksud adalah benar – benar membedakan produk atau jasa dari perusahaan lain sehingga pelanggan melihatnya sebagai nilai tambah dari produk. Diferensiasi berkaitan dengan memberikan keunikan yang sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain.
- b) *Low Cost Leadership* diperlukan untuk mencapai nilai maksimal seperti yang didefinisikan oleh pelanggan. Perusahaan menyediakan produk atau jasa dengan biaya yang lebih rendah yang menghasilkan produk atau jasa dengan harga yang lebih rendah dari pesaing lainnya.

c) Respon adalah seluruh nilai yang terkait dengan pengembangan produk dan pengiriman yang tepat waktu.

Jadi berdasarkan pengertian di atas tentang sistem operasional *gate entry* maka penulis akan coba kaitkan dengan produktivitas yang berkaitan dengan judul penulisan skripsi ini. Produktivitas berasal dari Produk dan Aktivitas, yang berarti hasil suatu kegiatan yang dilakukan. Produktivitas sendiri bisa dikategorikan sebagai hasil akhir maupun hasil lanjutan yang harus atau masih dapat diproses lebih lanjut.

Apabila produktivitas dikategorikan sebagai suatu hasil akhir maka produktivitas itu dianggap sebagai kalkulasi kegiatan akhir, yang bersifat tetap dan merupakan informasi final yang dapat digunakan secara utuh oleh pihak – pihak yang berkepentingan. Namun apabila produktivitas dikategorikan sebagai hasil lanjutan maka produktivitas merupakan sejumlah bahan informasi yang digunakan sebagai acuan proses penghitungan (kalkulasi) bahan laporan akhir. Dengan demikian, laporan produktivitas dalam materi ini dapat diartikan sebagai penyampaian informasi atas kegiatan produksi yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu, untuk kemudian ditindak lanjuti dengan pengambilan keputusan oleh pihak management.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai dasar dan penunjang untuk penelitian dalam tinjauan pustaka. Penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1
Mapping PenelitianTerdahulu

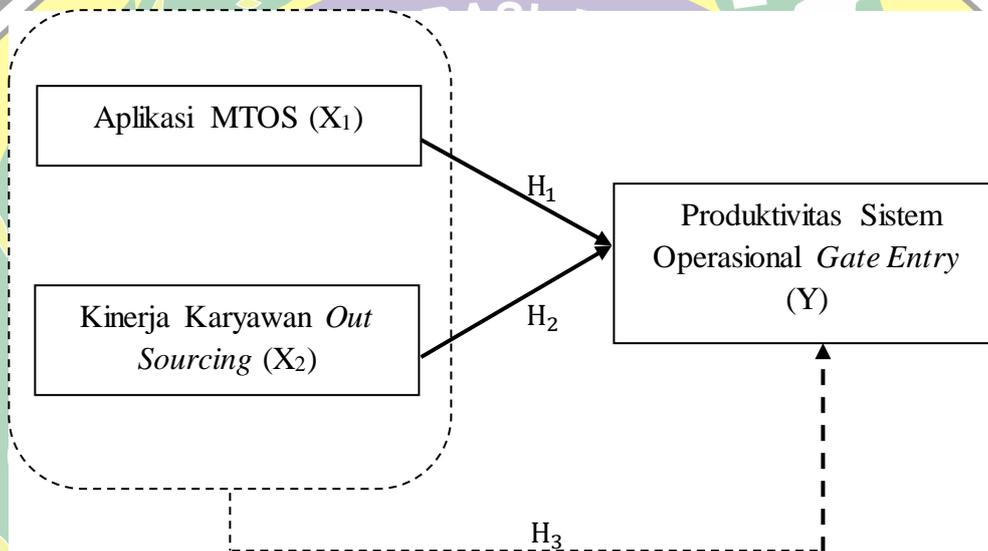
No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
1.	“Analisis penggunaan komputerisasi dan MTOS	Komputerisasi, MTOS dan Pelayanan Data	Adanya pengaruh komputerisasi dan MTOS	Persamaan: 1. Penelitian ini sama – sama berjenis penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
	terhadap pelayanan data Entry” Akbar Hanggariksa Setiawan (2015)		terhadap kelancaran pelayanan Gate	deskriptif kuantitatif 2. Sama – sama memilik 3 variabel Perbedaan: enekankan pada kelancaran pelayanan sedangkan pada penelitian ini menekankan pada Produktivitas sistem operasional gate entry.
2.	"Analisis Aplikasi MTOS dan keakuratan Input Data Terhadap Laporan Produktivitas Gate” Arga Pujangga Harjuna (2015)	MTOS, Input Data dan Produktivitas	Adanya pengaruh MTOS dan Keakuratan Input Data Terhadap Laporan Produktivitas	Persamaan : 1. Penelitian ini memilik variabel yang sama yaitu Terminal Multipurpose Operating System (MTOS) 2. Sama – sama memiliki 3 variabel Perbedaan : Menggunakan metode survey sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
3.	“Perencanaan Aplikasi Pengolahan Dokumen Bongkar Muat Kontainer berbasis Visualbasic” Dian Saputri	Aplikasi Pengolahan Dokumen dan Visualbasic	Perencanaan aplikasi berbasis visualbasic dapat meningkatkan kinerja pengolahan dokumen	Persamaan : Penelitian ini sama-sama menggunakan aplikasi Perbedaan : Penelitian ini menggunakan metode experiment sedangkan pada

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
	Purnama (2010)			penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- = Hubungan Parsial
 - - - - - = Hubungan Simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan Pengamatan Di Lapangan Dan Studi Literatur Maka Dirumuskan Hipotesis Sebagai Berikut :

H₁ = Diduga Aplikasi MTOS berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. berlian Jasa Terminal Indonesia.

H₂ = Diduga kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. berlian Jasa Terminal Indonesia.

H₃ = Diduga Aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. berlian Jasa Terminal Indonesia.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori digunakan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui uji hipotesis (Silalahi, 2009). Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka - angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian dibatasi hanyalah pada karyawan out sourcing yang ada pada bagian Terminal Gate Entry di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3.2 Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *out sourcing* yang bekerja di *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sebanyak 36 karyawan *out sourcing*.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Teknik sampling ini merupakan salah satu jenis probability sampling yang berarti bahwa setiap subjek dalam populasi mempunyai kesempatan untuk terpilih atau tidak terpilih menjadi sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, dimana sampel yang diambil berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Adapun kriteria yang digunakan adalah:

- a. Karyawan *out sourcing* yang berpengalaman di bidangnya.
- b. Berusia lebih dari 19 tahun.

- c. Karyawan *out sourcing* yang bekerja lebih dari 1 tahun.

3.3 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2014) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). variabel independen dalam penelitian ini adalah Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas sistem operasional *Gate Entry* (Y). Berikut ini adalah penjelasan dari masing – masing variabel tersebut.

- a. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat (Y). Menurut sugiyono (2014) menyatakan bahwa variabel dependen adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini, variabel dependen (variabel terikat) yang akan diteliti adalah Produktivitas sistem operasional *Gate Entry*
- b. Variabel independen (*independent variable*) atau variabel bebas (X). Menurut sugiyono (2014) menyatakan variabel independen adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Jadi variabel ini sifatnya menerangkan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas (X_1) adalah Aplikasi MTOS dan variabel bebas (X_2) adalah Kinerja karyawan *out sourcing*.

3.3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, indikator, pernyataan dan ukuran untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

a. Aplikasi MTOS (X1)

Aplikasi MTOS bisa diartikan sebagai penerapan suatu sistem pengolahan data yang berbasis online yang digunakan dalam rangka mempercepat penyajian informasi yang dibutuhkan berbagai pihak yang membutuhkan dan juga dapat mempermudah para manajer dalam mengambil suatu kebijakan tertentu

b. Kinerja karyawan *out sourcing* (X2)

Menurut Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output * kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, * fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Maka Karyawan yang dipekerjakan perusahaan melalui kontrak kerja dengan pihak ke-tiga, dalam hal ini dibatasi hanya pada karyawan *out sourcing*.

c. Produktivitas sistem operasional *Gate Entry* (Y)

Produktivitas sistem operasional *Gate Entry* adalah serangkaian kegiatan produksi yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang telah diolah dengan pengawasan dan pengendalian guna menghasilkan sebuah pelaporan / penyajian informasi sebagai dasar untuk pengambilan kebijakan oleh pihak terkait.

3.4 Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner, sedangkan metode pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a. Penyebaran kuisisioner

Teknik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Kuisisioner yang disebarakan kepada responden terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kuisisioner gambaran karakteristik responden

Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang meliputi, jenis kelamin dan Umur.

2) Kuisisioner variabel penelitian

Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif jawaban responden terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi yaitu aplikasi MTOS, kinerja karyawan *out sourcing*, dan produktivitas sistem operasional *gate entry*.

b. Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mendokumentasikan, mencatat dan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak karyawan perusahaan yang berkaitan dengan berbagai data yang ada di perusahaan

c. Studi pustaka / literatur

Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel – variabel penelitian menggunakan skala Likert, untuk variabel aplikasi MTOS (X_1), kinerja karyawan *out sourcing* (X_2), dan produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y). Kategori yang dipergunakan dalam skala Likert. Menurut Oei (2010), skala likert adalah skala yang mengukur tingkat persetujuan atau tidak

kesetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek. Ketentuan skala likert lima poin, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

d. Wawancara

Dilakukan dengan cara berkomunikasi oleh si pewawancara secara langsung kepada pihak – pihak subjek penelitian melalui serangkaian tanya jawab sampai dengan pokok permasalahan sehingga diperoleh data – data yang diperlukan.

3.4.2 Jenis Data

Data adalah semua keterangan yang dijadikan responden, maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistic / dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi (Kuncoro, 2009). Data dapat diklasifikasikan menjadi data kuantitatif dan data kualitatif.

a. Data Kualitatif

✧ Kuncoro (2009) mendefinisikan bahwa data kualitatif adalah yang tidak berbentuk angka dan tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dapat dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Kuncoro, 2009).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuisioner yang disebarkan karyawan *out surcing* yang bekerja di *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3.4.3 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Data primer, merupakan data langsung yang diperoleh dari sumber penelitian baik dari hasil penyebaran kuisisioner maupun data yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian. Data primer ini akan dihitung dan dianalisa hasilnya dengan berbagai instrumen penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya
- b. Data sekunder, merupakan data pendukung yang diperoleh dari sumber-sumber yang secara tidak langsung dengan obyek penelitian seperti data tentang sejarah perusahaan dan berbagai literatur yang mendukung penulisan hasil penelitian ini yang dapat diperoleh dari studi pustaka

Jadi dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan metode penyebaran kuisisioner, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. (Sugiyono, 2014).

3.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut sugiyono (2014) penelitian deeskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengenai nilai variabel mandiri, baik suatu varibel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu Aplikasi MTOS, Kinerja karyawan *out sourcing*, dan produktivitas sistem operasional *gate entry*.

Hasil penyebaran kuisisioner tersebut selanjutnya dicari rat- ratanya dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Sumber : Husein Umar (2011)

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Lebar Skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyak bilangan}}$$

$$\text{Maka diperoleh} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Tafsiran Nilai Rata – Rata

Interval rata – rata	Kriteria
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq X \leq 3,40$	Cukup Setuju
$3,40 \leq X \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2014)

3.6 Uji Instrumen Penelitian Dan Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012) “uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak?”. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* dimana :

H_0 : Data penelitian berdistribusi normal

H_1 : Data penelitian tidak berdistribusi normal

Berdasarkan sampel yang akan diuji hipotesisnya, apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi pada uji ini $> 5\%$, maka diterima H_0 berarti distribusi sampel normal;
- 2) Jika nilai signifikansi pada uji ini $< 5\%$, maka ditolak H_0 berarti distribusi sampel tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

*c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang tidak sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki varians yang sama. “Model Regresi yang baik adalah adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012)”. “Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen” (Ghozali, 2012). Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Singgih Santoso (2012), tujuan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya, karena itu ciri khusus uji ini adalah waktu (Santoso, 2012).

Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson (DW). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, 2012) :

- 1) Bila nilai DW terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif;
- * 2) Bila nilai DW terletak diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi;
- 3) Bila nilai DW terletak diatas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum Imam Ghozali (2012). Uji biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan metode pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika signifikansi pada *linierity* $> 0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak linier.
- 2) Jika signifikansi pada *linierity* $< 0,05$, maka hubungan antara dua variabel linier.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

(Menurut Suliyanto, 2008 dalam buku teori proyeksi bisnis) Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan membandingkan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($r_{hitung} > \text{Tabel Product Moment}$) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan ($r_{hitung} < \text{Tabel Product Moment}$), maka menunjukkan indikator tersebut tidak valid. Untuk mengukur konstruk yang dimaksud dalam suatu item dikatakan valid jika signifikan ($r_{hitung} > \text{Tabel Product Moment}$) atau terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja.

Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut

terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali, 2012).

3.6.3 Teknik Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh aplikasi MTOS, kinerja karyawan *out sourcing*, dan produktivitas sistem operasional *gate entry*. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata – rata populasi atau nilai – nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2012). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \text{ (Sugiyono, 2014) Dimana :}$$

Y = Produktivitas sistem operasional *Gate Entry*

* X1 = Aplikasi MTOS *

X2 = kinerja karyawan *out sourcing*

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ε = Residual

3.6.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Kuncoro (2009), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji F adalah (Widarjono, 2010) :

1) Merumuskan hipotesis.

H₀: Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

H_1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

a) Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b) Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam t adalah (Widarjono, 2010):

1) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

$H_1: \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

2) Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.

3) Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

a) Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b) Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.6.5 Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas

dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

Nilai R bervariasi antara -1 sampai dengan 1 ($-1 \leq R \leq 1$) artinya apabila $R = -1$ mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negatif atau berlawanan arah. Apabila $R = 0$ atau mendekati 0 , menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Apabila $R = 1$ atau mendekati 1 , maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

Tabel 3.2

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
00 – 0,199	angat rendah
20 – 0,399	ndah
40 – 0,599	dang
50 – 0,799	at
80 – 1,000	ngat kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.6 Uji Variabel Dominan

dalam penelitian ini juga dihitung sumbang efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan

mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial.

Rumusan untuk mencari SE adalah sebagai berikut:

$$SE = \beta \times \text{person correlation} \times 100\%$$

Adapun perhitungan dan mnguji statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas program SPSS versi 23.0 for windows.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) merupakan anak perusahaan dari PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III. Awalnya, pada tahun 1974, dermaga berlian diambil alih dari pengelolaan pada PT. Djakarta Lyod atas ijin sewa dari PT. Pelabuhan Indonesia III karena menunggak pembayaran sewanya. Setelah diambil alih, dermaga Berlian dijadikan Unit Usaha Terminal Serba Guna (USTER) yang merupakan bagian dari PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III. Hingga saat itu, USTER mengalami perkembangan dalam melayani kegiatan berbagai usaha pelayanan kepelabuhanan baik melayani petikemas, non petikemas (lostcargo) maupun komoditi curah, bahkan pada tahun 1986 USTER mulai melakukan perintisan pelayanan petikemas untuk Internasional hingga saat ini.

* Pada tahun 2002, karena semakin pesatnya perkembangan usaha yang dialami USTER maka pihak Direksi PT. (PERSERO) Pelindo III melepaskan USTER (Spin Off) dari salah satu unit kegiatan bisnisnya dan menaikkan statusnya menjadi anak perusahaan di PT. (PERSERO) Pelindo III dengan nama PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI).

Pada tahun 2010 saat akan diberlakukannya UU Kepelabuhanan Tahun 2011 PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dikukuhkan sebagai terminal operator berdasarkan keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 410 Tahun 2010 Tanggal 27 Septem Berlian Jasa Terminal Indonesia sebagai Badan Usaha Pelabuhan. Sebagai Pelabuhan Operator, PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki Visi dan Misi perusahaan sebagai berikut :

Visi Perusahaan “Menjadi Operator Terminal Terbaik di Indonesia dan Mitra Logistik Terpercaya”

Misi Perusahaannya adalah :

- a. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna;
- b. Menyediakan SDM yang profesional dibidang operasi terminal dan logistik;
- c. Memberikan jasa layanan logistik tepat waktu dan efisien;
- d. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan.

4.1.2 Aktifitas Unit Usaha yang di kelola

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) memiliki beberapa bidang usaha dan layanan utama serta bidang usaha pelayanan jasa penunjang. Yang termasuk bidang usaha dan layanan utama yaitu :

a. Terminal Petikemas Internasional

Yaitu bidang pelayanan usaha petikemas antar negara / internasional, baik ekspor maupun impor yang dilakukan melalui proses yang terencana dan control yang ketat dengan melibatkan secara langsung pihak dari Bea & Cukai. Dengan melakukan pelayanan usaha ekspor / impor diharapkan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ikut menopang program perekonomian Indonesia.

b. Terminal Petikemas Domestik

Yaitu bidang pelayanan usaha petikemas antar pulau / domestik, yang hampir mencakup seluruh wilayah Indonesia baik untuk kapal berukuran kecil, sedang maupun besar. Hal ini dilakukan sebagai partisipasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dalam ikut mengembangkan sistem perekonomian nasional

c. Terminal Curah Kering

Yaitu bidang pelayanan usaha untuk bongkar muat kapal – kapal curah kering baik domestik seperti pupuk, jagung, tepung maupun curah kering internasional (import) seperti kedelai, gandum dan Soya Bean Meal (SBM)

Sementara itu yang termasuk dalam bidang usaha pelayanan jasa penunjang adalah sebagai berikut :

1) Pelayanan General Cargo

Diluar pelayanan terminal petikemas dan curah kering, perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia juga memberikan layanan cargo secara umum (general cargo) seperti pengiriman gerbong kereta api dan speedboat

2) Pelayanan Barang Curah Cair

Yaitu pelayanan yang diberikan untuk bongkar maupun muat kapal-kapal pengangkut komoditi curah cair seperti, CPO, berbagai oil import, dan semen cair

3) Penanganan Batu Bara

perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia melalui pelabuhan batu bara di Satui Kalimantan Selatan memberikan pelayanan bongkar muat batu bara yang mendukung kelancaran kegiatan industri

4) Terminal Ro-Ro

* perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan layanan terminal Ro-Ro untuk pengangkutan maupun pembongkaran unit-unit mobil yang dilaksanakan secara terencana

5) Pelayanan Petikemas via Intermoda Kereta Api

perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia selain melakukan usaha bongkar muat di pelabuhan juga melayani pengiriman petikemas melalui kereta api untuk jurusan Jakarta – Surabaya, kegiatan ini tentunya bekerja sama pada pihak PT.

KAI

6) Pelayanan Petikemas dan Jasa Container Yard Petikemas

Dalam hal ini PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan pelayanan petikemas untuk segala keperluan termasuk untuk kegiatan penumpukan petikemas (Container Yard)

7) Pelayanan Pemeriksaan Karantina Tumbuhan

Dalam hal ini PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan tempat khusus beserta sarannya untuk layanan instalasi karantina

8) Pelayanan Petikemas Transit

Dalam hal ini PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan pelayanan untuk petikemas yang akan transit, yaitu sejumlah kapal yang menitipkan sebagian muatan container muatannya untuk kemudian akan diangkut kembali dengan kapal lain yang akan sandar di pelabuhan Berlian juga, atau yang akan di ekspor dan sebaliknya

9) Pelayanan Fumigasi

Yaitu pelayanan dalam mensterilkan petikemas dari berbagai kemungkinan terkontaminasi kuman atau virus dengan cara pembersihan dan fumigasi (penyemprotan cairan anti insektisida)

10) Pelayanan Jasa Forwarding

* Yaitu pelayanan jasa penunjang pelayanan seperti konsolidasi gudang ekspor dan konsolidasi gudang impor serta Pengurusan Jasa Kepabeanan (Custom Clearance). Yang dimaksud konsolidasi gudang ekspor adalah pelayanan yang membantu beberapa pemilik barang yang akan mengirim barang (ekspor) dengan jumlah muatan kurang dari kapasitas muat petikemas, sedangkan konsolidasi gudang impor adalah membantu beberapa pemilik barang yang menggunakan petikemas yang sama.

11) Pelayanan Bunker BBM Kapal

Yaitu pelayanan dalam usaha memberikan pengisian Bahan Bakar Migas (BBM) ke kapal – kapal yang sandar dan berlabuh di pelabuhan Berlian.

Adapun tugas dan wewenang dari masing – masing bagian adalah sebagai berikut :

a. Direktur Utama

- 1) Memimpin berbagai kegiatan Direksi termasuk rapat – rapat internal maupun eksternal serta kegiatan kunjungan ke luar perusahaan;
- 2) Menyusun berbagai kebijakan perusahaan secara umum;
- 3) Mengambil, menentukan, mengarahkan dan mengawasi berbagai kebijakana startegis perusahaan secara umum.

b. Direktur Operasional Dan Tehnik

- 1) Menyusun berbagai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan bidang operasional dan tehnik;
- 2) Mengambil, menentukan, mengarahkan dan mengawasi berbagai kebijakan startegis yang berkaitan dengan bidang operasional dan tehnik;
- 3) Memimpin dan menkoordinasikan berbagai bidang yang berada dibawah kewenangan manager operasional, manager * operasional dan manager komersial.

c. Direktur Keuangan, SDM dan Umum

- 1) Menyusun berbagai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan bidang keuangan, SDM dan umum;
- 2) Mengambil, menentukan, mengarahkan dan mengawasi berbagai kebijakan strategis yang berkaitan dengan bidang keuangan, sumber daya manusia dan umum;
- 3) Memimpin dan mengkoordinasikan berbagai bidang yang berada dibawah kewenangan manager keuangan dan system informasi, manager penyediaan jasa tenaga kerja, serta manager sumber daya manusia dan umum.

d. Kepala Satuan Pengawasan Intern

- 1) Mengambil, menentukan dan mengawasi berbagai kebijakan strategis yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan bongkar muat di terminal multiguna kupang;
- 2) Memimpin dan mengkoordinasikan berbagai bidang yang ada di terminal multiguna kupang;
- 3) Bertanggung jawab atas semua bidang yang berada dibawah kewenangannya.

e. Manajer Operasional

- 1) Memberikan berbagai laporan dan masukan yang berkaitan dengan kegiatan oprasional perusahaan kepada Direktur Operasional dan Tehnik;
- 2) Merencanakan dan menjalankan serta mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan bidang operasional perusahaan;
- 3) Memimpin dan menkoordinasikan berbagai kegiatan opsional perusahaan.

f. Manajer Teknik

- 1) Memberikan berbagai laporan masukan yang berkaitan dengan kegiatan tehnik kepada Direktur Operasioal dan Tehnik;
- 2) Merencanakan dan menjalankan serta mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan bidang tehnik;
- 3) Memimpin dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan tehnik yang dilaksanakan.

g. Manajer Komersial

- 1) Memberikan berbagai laporan dan masukan yang berkaitan dengan bidang komersial kepada Direktur Operasional dan Tehnik;
- 2) Menjalankan dan mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan bidang komersial;
- 3) Mewakili perusahaan dan menindaklanjuti dalam menjalin kerja sama dengan pihak lain.

h. Manajer B/M Terminal Multiguna Kupang

- 1) Memberikan berbagai laporan dan masukan yang berkaitan dengan berbagai kegiatan di Terminal Multiguna Kupang kepada kepala Satuan Pengawas Interen;
- 2) Menjalankan dan mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan berbagai kegiatan di Terminal Multiguna Kupang;
- 3) Mewakili perusahaan dalam mengelola berbagai kegiatan di Terminal Multiguna Kupang.

i. Manajer Keuangan dan Sistem Informasi

- 1) Memberikan berbagai laporan yang berkaitan dengan bidang keuangan kepada Direktur Keuangan, SDM dan Umum;
- 2) Memberikan berbagai laporan yang berkaitan dengan kegiatan sarana dan prasarana dan sistem informasi kepada Direktur Operasional dan Tehnik;
- 3) Menjalankan dan mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan bidang Keuangan dan Sistem Informasi;
- 4) Mewakili perusahaan dalam menangani urusan keuangan dan sistem informasi yang berhubungan dengan pihak luar;
- 5) Memimpin dan menkoordinasikan berbagai kegiatan yang ada di bidang keuangan dan sistem informasi.

j. Manajer Penyediaan Jasa Tenaga Kerja

- 1) Memberikan berbagai laporan yang berkaitan dengan penyediaan jasa tenaga kerja non pegawai, baik itu yang bersifat proyek maupun non proyek;
- 2) Menjalankan dan mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan bidang jasa tenaga kerja;
- 3) Mewakili perusahaan dan menindaklanjuti dalam menjalin kerja sama dengan pihak lain.

k. Manajer SDM dan Umum

- 1) Memberikan berbagai laporan dan masukan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia kepada Direktur Keuangan, SDM dan Umum;
- 2) Memberikan berbagai laporan dan masukan yang berkaitan dengan berbagai kegiatan umum kepada Direktur Keuangan, SDM dan Umum;
- 3) Menjalankan dan mengawasi berbagai kebijakan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia dan umum;

4.1.4 Personalia

Adapun sistem kepersonaliaan yang digunakan oleh PT. Tanjung Mas Daya Sejahtera dalam merekrut karyawan *out sourcing* akan dipaparkan sebagai berikut :

a. Proses Perekrutan

Proses perekrutan yang dilakukan oleh pihak personalia pada PT. Tanjung mas Daya Sejahtera dalam merekrut pegawai *out sourcing* dilakukan dengan melalui informasi yang bersifat tertutup, yaitu hanya mengumumkan di lingkungan karyawannya saja serta sebagiannya lagi dari rekomendasi yang diberikan oleh perusahaan induk, yaitu PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir biaya perekrutan dan memberikan kesempatan kepada sanak keluarga dari karyawan untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Adapun proses perekrutan dimulai dari memberikan informasi secara lisan kepada karyawan, kemudian para pelamar diwajibkan membuat lamaran untuk kemudian dipanggil interview, selanjutnya pimpinan perusahaan bersama beberapa staf yang akan menentukan siapa yang akan diterima dan siapa yang tidak diterima.

b. Jumlah Pegawai

Adapun jumlah karyawan *out sourcing* PT. Tanjung mas Daya Sejahtera yang di tempatkan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia hanya berjumlah 36 orang yang terbagi atas 3 tingkatan

yaitu Supervisor, Koordinator dan Petugas Gate. Untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dengan menggunakan table sebagai berikut :

TABEL 4.1

Jumlah Karyawan *Out Sourcing*
Pada Terminal *Gate Entry* Berlian Tahun 2017

JABATAN	JUMLAH
Supervisor Gate	3
Koordinator Gate	6
Petugas Gate	27
TOTAL	36 ORANG

Sumber : PT. Berlian JasaTerminal Indonesia

Dari table 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan *out sourcing* yang berada pada terminal gate entry berlian berjumlah 36 orang dengan komposisi Supervisor Gate 3 orang, Koordinator Gate 6 orang, dan Petugas Gate 27 orang. Petugas gate dibagi menjadi 3 grup yang masing-masing beranggotakan 9 orang dan dipimpin oleh seorang koordinator.

c. Pendidikan

Adapun dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan *out sourcing* yang berada di lingkungan data entry gate berlian dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

TABEL 4.2

Tingkat Pendidikan Karyawan *Out Sourcing*
Pada Terminal *Gate Entry* Berlian Tahun 2017

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH ORANG
STRATA 1	8
DIPLOMA	12
SLTA SEDERAJAT	16

Sumber : PT. Berlian JasaTerminal Indonesia

Dari table 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan Strata 1 berjumlah 8 orang, yang berpendidikan Diploma hanya 12 orang dan yang dominan adalah berpendidikan SLTA berjumlah 16 orang, hal ini terjadi karena persyaratan minimal untuk menjadi petugas gate harus serendah-rendahnya berpendidikan SLTA. Adapun 8 orang yang berpendidikan Strata 1, 3 orang menjadi Supervisor dan 3 orang menjadi Koordinator sisanya 2 orang menjadi petugas gate.

d. Jam Kerja

Jam kerja yang wajib dilaksanakan oleh karyawan out sourcing data entry gate berlian dalam sehari (24 jam kerja) dibagi menjadi 2 shift kerja, yaitu shift 1 dimulai jam 07.00 sampai dengan jam 19.00 dan shift 2 dimulai dari jam 19.00 sampai dengan jam 07.00.

Adapun pembagian shift berdasarkan 3 grup kerja dilakukan dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 4.3

Jam Kerja Karyawan *Out Sourcing*

Pada Terminal *Gate Entry* Berlian Tahun 2017

	Hari Ke 1	Hari Ke 2	Hari Ke 3	Hari Ke 4	Hari Ke 5	Hari Ke 6
Shift 1 (07.00-19.00)	Grup A	Grup A	Grup B	Grup B	Grup C	Grup C
Shift 2 (19.00-07.00)	Grup B	Grup C	Grup C	Grup A	Grup A	Grup B
OFF (libur)	Grup C	Grup B	Grup A	Grup C	Grup B	Grup A

Sumber : PT. Berlian JasaTerminal Indonesia

e. Tugas dan Kewenangan masing-masing petugas

Adapun Tugas dan Kewenangan dari masing-masing Struktur Hirarkhi diatas adalah sebagai berikut :

1) Supervisor

Tugas Supervisor Gate adalah membuat laporan hasil produktivitas gate, memberikan laporan berbagai kegiatan gate secara umum, memberikan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada koordinator maupun petugas gate, serta mengontrol dan bertanggung jawab atas lancarnya kegiatan gate. Adapun kewenangan dari Supervisor adalah :

- a) Mengawasi langsung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh koordinator maupun petugas gate sesuai job description masing-masing
- b) Mengevaluasi, mengarahkan, dan memberikan teguran langsung apabila terjadi kesalahan / kelalaian, kepada koordinator dan petugas gate dalam rangka pelaksanaan tugas sehari-hari
- * c) Memberikan penilaian secara langsung * atas masing-masing kinerja koordinator dan petugas gate
- d) Melakukan pembinaan dan mengusulkan pemberian sanksi atau penghargaan kepada personalia atas hasil penilaian terhadap kinerja masing-masing koordinator dan petugas gate
- e) Membuat laporan kegiatan harian atas karyawan gate

2) Koordinator

Tugas Koordinator Gate adalah melakukan koordinasi dengan seluruh petugas gate dalam groupnya masing – masing dalam rangka pelaksanaan tugas harian dan melaporkan hasil kegiatan harian yang dilakukan groupnya kepada Supervisor. Adapun Kewenangan dari Koordinator adalah sebagai berikut :

- a) Membuat jadwal roling jaga / istirahat anggota groupnya masing-masing

- b) Membuat keputusan yang bersifat mendesak dan insidentil yang berkaitan dengan kegiatan di lapangan
- c) Segera melaporkan kejadian penting yang bersifat mendesak dan insidentil kepada Supervisor
- d) Berkoordinasi dengan anggotanya dan atau koordinator lainnya dalam hal pekerjaan dan instruksional yang dikeluarkan Supervisor
- e) Membuat laporan kegiatan harian atas kegiatan gate

3) Petugas Gate yang terdiri dari :

- a) Petugas Jaga Gate-In, menjaga pos gate-in dengan tugas mengentry data masuk container baik yang bersifat Truck Losing (TL) maupun Container Yard (CY)
- b) Petugas Jaga Gate-Out, menjaga pos gate-out dengan tugas mengentry data keluar container baik yang bersifat Truck Losing (TL) maupun Container Yard (CY)
- c) Petugas Jaga Timbangan-In, menjaga pos timbangan-in dengan tugas menimbang dan mengentry hasil timbangan, baik untuk container maupun non container, secara manual maupun secara sistem
- d) Petugas Jaga Timbangan-Out, menjaga pos timbangan-out dengan tugas menimbang dan mengentry hasil timbangan curah secara sistem

f. Kesejahteraan

Untuk kesejahteraan pegawai out sourcing, perusahaan memberikan beberapa item yaitu :

- 1) Tunjangan Gaji, yaitu berdasarkan penetapan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh Pemerintahan Kota Surabaya
- 2) Tunjangan Lembur perjam yang didasarkan pada penghitungan total UMR dibagi 20 hari kerja, kemudian dibagi lagi dengan 8 jam kerja perhari

- 3) Tunjangan Shift, yaitu sebesar 50 ribu perbulan
- 4) Tunjangan Makan yaitu sebesar 5 ribu perhari kerja
- 5) Tunjangan Seragam yaitu 2 stel seragam per – tahunnya

4.1.5 Karakteristik Responden

Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yaitu karyawan *out sourcing* bagian data entry gate berlian yang berjumlah 36 orang. Berdasarkan kuisisioner, maka diketahui karakteristik responden sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.4
Usia Karyawan *Out Sourcing* Tahun 2017

USIA PEGAWAI	JUMLAH ORANG
35 Tahun s.d. 40 Tahun	6
30 Tahun s.d. 35 Tahun	8
25 Tahun s.d. 30 Tahun	14
* 20 Tahun s.d. 25 Tahun	* 8

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia antara 20 s.d. 25 tahun berjumlah 8 orang, yang berusia 25 s.d. 30 tahun berjumlah 14 orang, yang berusia 30 s.d. 35 tahun berjumlah 8 orang, dan yang berusia 35 s.d. 40 tahun berjumlah 6 orang. Pegawai yang berusia 25 s.d. 30 tahun mendominasi. Dari sini terlihat bahwa usia produktif (Usia 20 s.d. 25 Tahun) lebih diprioritaskan oleh bagian penyedia jasa tenaga kerja dengan harapan agar tingkat produktivitasnya bisa tinggi. Sedangkan untuk usia diatas 30 tahun dinilai bisa memberikan pengalamannya bagi mereka yang belum berpengalaman atau masih minim pengalaman.

TABEL 4.5

Pengalaman Kerja Karyawan *Out Sourcing* Tahun 2017

PENGALAMAN KERJA	JUMLAH ORANG
Lebih dari 2 kali Pengalaman Kerja	6
2 Kali Pengalaman Kerja	8
1 Kali Pengalaman Kerja	14
Tidak Berpengalaman	8

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa sebanyak 8 orang sebelumnya tidak memiliki pengalaman kerja, sedangkan 14 orang pernah memiliki pengalaman kerja sebanyak 1 kali, sedangkan 8 orang pernah memiliki pengalaman kerja sebanyak 2 kali dan 6 orang pernah memiliki pengalaman kerja laebih dari 2 kali. Dari sini terlihat bahwa komposisi antara pegawai yang memiliki pengalaman kerja labih banyak yaitu 14 orang sedangkan pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja sebanyak 8 orang. Menurut bagian penyedia jasa tenaga kerja hal ini terjadi karena tingkat pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu sulit sehingga calon pegawai tidak dituntut mutlak harus memiliki pengalaman kerja.

TABEL 4.6

Masa Kerja Karyawan *Out Sourcing* Tahun 2017

MASA KERJA PEGAWAI	JUMLAH ORANG
Diatas 3 Tahun	15
3 Tahun	8
2 Tahun	8
1 Tahun	5

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Gate Berlian mulai aktif berkegiatan pada Agustus 2007 atau kurang lebih sudah hampir mencapai 7 Tahun, dan selama itu ada siklus karyawan yang keluar dan masuk (menggantikan yang keluar) dikarenakan adanya permohonan pengunduran diri untuk bekerja di tempat lain. Untuk itu penulis paparkan juga masa kerja dari masing-masing pegawai sebagai berikut.

Menurut tabel 4.6 di atas ada 5 orang yang memiliki masa kerja 1 tahun, ada 8 orang yang memiliki masa kerja 2 tahun, ada 8 orang yang memiliki masa kerja 3 tahun dan 15 orang memiliki masa kerja di atas 3 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan lama (masa kerja lebih dari 3 tahun) masih mendominasi dibanding karyawan baru (masa kerja 1 tahun) atau dibanding dengan karyawan yang memiliki masa kerja 2 tahun atau 3 tahun.

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner untuk masing – masing variabel. Variabel dalam penelitian ini antara lain Aplikasi MTOS (X_1), *Kinerja Karyawan Out Sourcing* (X_2), dan *Produktivitas Sistem Operasional Gate Entry* (Y).

Gambaran jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata – rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Deskriptif Aplikasi MTOS (X_1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Aplikasi MTOS (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Aplikasi MTOS (X₁)

No	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Petugas harus memahami proses alur/flowchart aplikasi MTOS	0	0	5	7	24	4,5
		0,0%	0,0%	13,9%	19,4%	66,6%	
2	Petugas juga harus menguasai bagian dari aplikasi MTOS yang menjadi kewajiban dan tugasnya	0	0	6	6	24	4,5
		0,0%	0,0%	16,6%	16,6%	66,6%	
3	Petugas harus bisa menguasai aplikasi MTOS ketika mengalami problem	0	0	1	14	21	4,5
		0,0%	0,0%	2,7%	38,8%	58,3%	
4	Petugas harus tetap siaga dan melakukan pengecekan komponen aplikasi MTOS	0	0	1	6	29	4,7
		0,0%	0,0%	2,7%	16,6%	80,5%	
5	Petugas harus bisa mengatur kelancaran sistem aplikasi MTOS	0	0	0	6	30	4,6
		0,0%	0,0%	0,0%	16,6%	83,3%	

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item pertama, dapat dijelaskan sebagai berikut: 5 responden (13,9%) menyatakan netral, 7 responden (19,4%) menyatakan setuju dan 24 responden (66,6%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,5)

menunjukkan bahwa Petugas harus memahami proses alur/flowchart aplikasi MTOS;

2. Tanggapan responden pada item kedua, dapat dijelaskan sebagai berikut: 6 responden (16,6%) menyatakan netral, 6 responden (16,6%) menyatakan setuju dan 24 responden (66,6%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,5) menunjukkan bahwa Petugas juga harus menguasai bagian dari aplikasi MTOS yang menjadi kewajiban dan tugasnya;
3. Tanggapan responden pada item ketiga, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1 responden (2,7%) menyatakan netral, 14 responden (38,8%) menyatakan setuju dan 21 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,5) menunjukkan bahwa Ada Petugas harus bisa menguasai aplikasi MTOS ketika mengalami problem;
4. Tanggapan responden pada item keempat, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1 responden (2,7%) menyatakan netral, 6 responden (16,6%) menyatakan setuju dan 29 responden (80,5%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,7) menunjukkan bahwa Petugas harus tetap siaga dan melakukan pengecekan komponen aplikasi MTOS;
5. Tanggapan responden pada item kelima, dapat dijelaskan sebagai berikut: 6 responden (16,6%) menyatakan setuju dan 30 responden (83,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,6) menunjukkan bahwa Petugas harus bisa mengatur kelancaran sistem aplikasi MTOS.

4.2.2 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan *Out sourcing* (X₂)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja Karyawan *Out sourcing* (X₂) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan *Out sourcing* (X₂)

No	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Kinerja adalah capaian tugas yang dilakukan seorang karyawan dengan cepat, cermat dan benar	0	2	4	3	27	4,5
		0,0%	5,5%	11,1%	8,3%	75%	
2	Meningkatkan kinerja berarti memiliki etos (semangat) kerja	0	2	4	9	21	4,3
		0,0%	5,5%	11,1%	25%	58,3%	
3	Kinerja merupakan penilaian utama bagi seorang karyawan berprestasi	0	1	7	5	23	4,3
		0,0%	2,7%	19,4%	13,8%	63,8%	
4	Karyawan harus memiliki tanggung jawab untuk ikut memajukan perusahaan	0	5	2	8	21	4,2
		0,0%	13,8%	5,5%	22,2%	58,3%	
5	Karyawan mampu mengikuti ide – ide / inovatif dari perusahaan atau supervisor	0	1	2	6	27	4,6
		0,0%	2,7%	5,5%	16,6%	75%	

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item pertama, dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (5,5%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (11,1%) menyatakan netral, 3 responden (8,3%)

menyatakan setuju dan 27 responden (75%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,5) menunjukkan bahwa Kinerja adalah capaian tugas yang dilakukan seorang karyawan dengan cepat, cermat dan benar;

2. Tanggapan responden pada item kedua, dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (5,5%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (11,1%) menyatakan netral, 9 responden (25%) menyatakan setuju dan 21 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,3) menunjukkan bahwa Meningkatkan kinerja berarti memiliki etos (semangat) kerja;

3. Tanggapan responden pada item ketiga, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (19,4%) menyatakan netral, 5 responden (13,8%) menyatakan setuju dan 23 responden (63,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,3) menunjukkan bahwa Kinerja merupakan penilaian utama bagi seorang karyawan berprestasi;

4. Tanggapan responden pada item keempat, dapat dijelaskan sebagai berikut: 5 responden (13,8%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5,5%) menyatakan netral, 8 responden (22,2%) menyatakan setuju dan 21 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,2) menunjukkan bahwa Karyawan harus memiliki tanggung jawab untuk ikut memajukan perusahaan;

5. Tanggapan responden pada item kelima, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5,5%) menyatakan netral, 6 responden (16,6%) menyatakan setuju dan 27 responden (75%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,6) menunjukkan bahwa Karyawan mampu mengikuti ide – ide / inovatif dari perusahaan atau supervisor.

4.2.3 Analisis Deskriptif Produktivitas Sistem Operasional *Gate Entry*

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Produktivitas Sistem Operasional *Gate Entry* (Y) yang merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Sistem Operasional *Gate Entry*

No	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Segerakan melakukan tugas yang telah diberikan / diterima	0	0	4	7	25	4,5
		0,0%	0,0%	11,1%	19,4%	69,4%	
2	Penyelesaian tugas hendaknya dilakukan dengan cepat, cermat dan benar	0	0	6	12	18	4,3
		0,0%	0,0%	16,6%	33,3%	50%	
3	Penyelesaian tugas merupakan hak dan kewajiban sekaligus tanggung jawab dari seorang karyawan	0	0	4	7	25	4,5
		0,0%	0,0%	11,1%	19,4%	69,4%	
4	Salah satu penilaian prestasi adalah dari penyelesaian tugas	0	1	2	3	30	4,7
		0,0%	2,7%	5,5%	8,3%	83,3%	
5	Karyawan harus memahami proses sistem operasional yang dilakukan perusahaan	0	0	3	5	28	4,6
		0,0%	0,0%	8,3%	13,8%	77,7%	

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item pertama, dapat dijelaskan sebagai berikut: 4 responden (11,1%) menyatakan netral, 7 responden (19,4%) menyatakan setuju dan 25 responden (69,4%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,5) menunjukkan bahwa Kinerja Segerakan melakukan tugas yang telah diberikan / diterima;
2. Tanggapan responden pada item kedua, dapat dijelaskan sebagai berikut: 6 responden (16,6%) menyatakan netral, 12 responden (33,3%) menyatakan setuju dan 18 responden (50%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,3) menunjukkan Penyelesaian tugas hendaknya dilakukan dengan cepat, cermat dan benar;
3. Tanggapan responden pada item ketiga, dapat dijelaskan sebagai berikut: 4 responden (11,1%) menyatakan netral, 7 responden (19,4%) menyatakan setuju dan 25 responden (69,4%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,5) menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas merupakan hak dan kewajiban sekaligus tanggung jawab dari seorang karyawan;
4. Tanggapan responden pada item keempat, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5,5%) menyatakan netral, 3 responden (8,3%) menyatakan setuju dan 30 responden (83,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,7) menunjukkan bahwa Salah satu penilaian prestasi adalah dari penyelesaian tugas;
5. Tanggapan responden pada item kelima, dapat dijelaskan sebagai berikut: 3 responden (8,3%) menyatakan netral, 5 responden (13,8%) menyatakan setuju dan 28 responden (77,7%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar (4,6) menunjukkan bahwa Karyawan harus memahami proses sistem operasional yang dilakukan perusahaan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov (KS). Pengujian ini dilakukan tujuan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistic. Data dikatakan terdistribusi normal bila nilai signifikan dari pengujian one-sample kolmogorov smirnov lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Normalitas Data

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,197
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,172

Sumber : Lampiran 3, diolah dari SPSS, 2018

Dari hasil pengujian *one sampel kolmogorov smirnov* (KS), terlihat bahwa residual memiliki distribusi normal karena memiliki *Asymp Sig* (0,172) lebih dari $\alpha = 5\%$ (0,05) yang berarti residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) atau *tolerance*. Apabila nilai $VIF > 10$ atau *tolerance* $< 0,10$, maka terdapat masalah multikolinearitas pada variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Nilai *Variance Inflation Factor* Variabel Bebas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	kriteria
X ₁ (Aplikasi MTOS)	0,989	1,011	Tidak terjadi Multikolonieritas
X ₂ (Kinerja Karyawan <i>Out sourcing</i>)	0,989	1,011	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber: Lampiran 3, diolah dari SPSS, 2018

Dan hasil perhitungan multikolonieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10 dan *tolerance* > 0,10. Sehingga hasil uji multikolonieritas dengan VIF menunjukkan tidak adanya multikolonieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika hasil regresi menunjukkan nilai signifikan $t \geq$ nilai α maka regresi linier tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.12

Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	kriteria
Aplikasi MTOS	0,156	Tidak terjadi heteroskedastistas
Kinerja Karyawan <i>Out sourcing</i>	0,212	Tidak terjadi heteroskedastistas

Sumber : Lampiran 3, diolah SPSS, 2018

Nilai sig pada uji t untuk masing-masing variabel > dari 0,05; H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pada penelitian yang menggunakan data *cross section* (kuesioner), maka tidak perlu diuji autokorelasinya. Uji autokorelasi dilakukan jika data yang digunakan adalah data *time series* (urut waktu).

e. Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Linieritas

Variabel	linierity	Taraf Sig	Kesimpulan
Aplikasi MTOS	0,001	0,05	Linier
Kinerja Karyawan * <i>Out sourcing</i>	0,000	0,05 *	Linier

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada linierity 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Aplikasi MTOS dan Kinerja Karyawan *Out sourcing* berhubungan linier terhadap Produktivitas Sistem Operasional *Gate Entry*

4.2.5 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($r_{hitung} > \text{Tabel Product Moment}$) atau

ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	Tabel Product Moment	Kesimpulan
Aplikasi MTOS (X ₁)	X _{1.1}	0.808	0.329	Valid
	X _{1.2}	0.866	0.329	Valid
	X _{1.3}	0.769	0.329	Valid
	X _{1.4}	0.363	0.329	Valid
	X _{1.5}	0.567	0.329	Valid
Kinerja karyawan <i>outsourcing</i> (X ₂)	X _{2.1}	0.826	0.329	Valid
	X _{2.2}	0.827	0.329	Valid
	X _{2.3}	0.909	0.329	Valid
	X _{2.4}	0.951	0.329	Valid
	X _{2.5}	0.363	0.329	Valid
Produktivitas sistem operasional <i>gate entry</i> (Y)	Y ₁	0.824	0.329	Valid
	Y ₂	0.526	0.329	Valid
	Y ₃	0.824	0.329	Valid
	Y ₄	0.653	0.329	Valid
	Y ₅	0.714	0.329	Valid

Sumber: hasil olahan peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun

variabel terikat, mempunyai nilai $r_{hitung} > \text{Tabel Product Moment}$ dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.15

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Aplikasi MTOS (X_1)	0.724	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan <i>out sourcing</i> (X_2)	0.852	0.6	Reliabel
Produktivitas sistem operasional <i>gate entry</i> (Y)	0.745	*0.6	Reliabel

Sumber: hasil olahan peneliti, 2018

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.6 Analisa Data Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Aplikasi MTOS dan Kinerja karyawan *out sourcing* terhadap Produktivitas Sistem Operasional *gate entry*. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer

program SPSS 23.00 *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.16

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1.229	2.793	.440	.663
Aplikasi MTOS	.555	.109	5.094	.000
Kinerja karyawan <i>out sourcing</i>	.403	.068	5.959	.000

Sumber: hasil olahan peneliti, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 1.229 + 0.555 X_1 + 0.403 X_2$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1.229 menunjukkan bahwa *besarnya pengaruh Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) terhadap Produktivitas Sistem Operasional *gate entry* (Y) apabila variabel bebas tersebut tidak berubah, Maka diprediksikan Produktivitas Sistem Operasional *gate entry* sebesar 1.229 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk Aplikasi MTOS (X_1) sebesar 0.555. berarti jika variabel Aplikasi MTOS (X_1) meningkat 1 satuan, maka Produktivitas Sistem Operasional *gate entry* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.555 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) sebesar 0.403. berarti jika variabel Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) meningkat 1 satuan, maka Produktivitas Sistem Operasional

gate entry (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.403 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

4.2.7 Uji Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel yang mempengaruhi Kinerja adalah Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas sistem operasional *gate entry* yaitu variabel (Y).

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Produktivitas sistem operasional *gate entry*. Jika hasil signifikansi menunjukkan $< 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama – sama) mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 4.17

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.855	2	70.428	34.231	.000 ^b
Residual	67.895	33	2.057		
Total	208.750	35			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KINERJA, MTOS

Sumber: hasil olahan peneliti, 2018

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

$$4. H_0 : \beta_i = 0 \quad i = 1,2$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0 \quad i = 1,2$$

Atau

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_1 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

5. Jika Nilai signifikansi dari uji F $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.17 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry*. Jika hasil signifikansi menunjukkan $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 4.18

Uji t

Model Anova	t _{hitung}	t _{Sig.}
Aplikasi MTOS (X ₁)	5.094	0.000
Kinerja karyawan <i>out sourcing</i> (X ₂)	5.959	0.000

Sumber: hasil olahan peneliti, 2018

1) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Aplikasi MTOS (X₁):

2. MTOS (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap H₀ : $\beta_1 = 0$

H₁ : $\beta_1 \neq 0$ Atau

H₀ : Variabel bebas Aplikasi MTOS (X₁) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H₁ : Variabel bebas Aplikasi Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3. Jika nilai signifikansi variabel bebas Kinerja karyawan *out sourcing* (X₁) pada uji t sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Berdasarkan Tabel 4.18 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Aplikasi MTOS (X₁) pada uji t adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga Variabel bebas Aplikasi MTOS (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2):

a) $H_0 : \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Atau

H_0 : Variabel bebas Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_1 : Variabel bebas Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

b) Jika nilai signifikansi variabel bebas Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) pada uji t sig $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.18 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) pada uji t adalah 0.000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4.2.8 Koefisien Korelasi Parsial Dan Determinasi Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (r) dan koefisien determinasi yang disajikan pada tabel 4.19 dibawah ini

Tabel 4.19
 Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.821 ^a	.675	.655

Predictor: (Constant), KINERJA, MTOS

Sumber : hasil olahan peneliti, 2018

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) dengan variabel tak bebas Produktivitas Sistem Operasional *gate entry* (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.821. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) dengan variabel Produktivitas Sistem Operasional *gate entry* (Y) adalah sangat kuat karena nilai korelasi 0.821 terletak antara 0.8 sampai 1.00.

Tabel 4.20

Interpretasi Tingkatan Korelasi

Nilai r	Tingkatan Korelasi
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,20 – 0,40	Lemah
0,40 – 0,60	Cukup Kuat
0,60 – 0,80	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : data diolah sendiri

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat Produktivitas Sistem

Operasional *gate entry* (Y). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.675$ yang berarti bahwa sebesar 67.5% Produktivitas Sistem Operasional *gate entry* dapat dijelaskan oleh variabel Aplikasi MTOS (X_1) dan Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2). Sedangkan sisanya 32.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4.2.9 Uji Variabel Dominan

untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing – masing variabel diketahui dari koefisien determinan regresi sederhana variabel bebas dan terikat. Berikut adalah tabel yang menunjukkan kontribusi masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat

Variabel	Nilai Beta	Sig.	Ket.
Aplikasi MTOS	0,555	0,000	Dominan
Kinerja karyawan <i>out sourcing</i>	0,403	0,000	Tidak Dominan

Sumber: hasil olahan peneliti, 2018

Dari tabel 4.21 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Aplikasi MTOS yaitu terbukti dengan nilai Beta (5,55). Atau dengan melihat *coefficients* pada masing – masing variabel. Apabila *coefficients* dari salah satu variabel bebas lebih besar diantara semua variabel bebas maka dikatakan variabel tersebut adalah variabel yang paling dominan terhadap variabel terikat. Diketahui bahwa nilai Beta variabel Aplikasi MTOS adalah (5,55), variabel Kinerja karyawan *out sourcing* adalah (4,03). Dari kedua variabel bebas tersebut yang

memiliki nilai Beta terbesar adalah variabel Aplikasi MTOS (5,55).
Maka variabel yang paling dominan adalah variabel Aplikasi MTOS.

4.3 Pembahasan

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada Aplikasi MTOS (X_1) sebesar 0.000 kurang dari *level of significance* (α) 0,05 dan pada nilai uji t_{hitung} (5,094) > t_{tabel} (2,028). Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga Aplikasi MTOS berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. jadi menggunakan Aplikasi MTOS sebagai program yang dirancang untuk keperluan kerja pegawai berdampak langsung pada produktivitas arus kegiatan petikemas karena program tersebut merupakan bagian dari mekanisme kerja yang harus dijalankan oleh seluruh pegawai di lingkungan kerja guna menunjang kegiatan produktivitas petikemas. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan arga pujangga harjunta (2015) yang berjudul “ Analisis Aplikasi MTOS dan Keakuratan Input Data Terhadap Laporan Produktivitas Gate”. Dimana hasilnya adalah Aplikasi MTOS dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) sebesar 0.000 kurang dari *level of significance* (α) 0,05 dan pada nilai uji t_{hitung} (5,959) > t_{tabel} (2,028) Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. jadi Kinerja karyawan *out sourcing* sebagai pegawai tambahan yang dirancang untuk pengoptimalan aktivitas kegiatan perusahaan yang berdampak langsung pada produktivitas

operasional karena kinerjanya tersebut merupakan bagian dari pencapaian hasil pekerjaan yang harus dijalankan oleh karyawan *out sourcing* seluruh divisi di lingkungan kerja guna menunjang laporan kegiatan produktivitas petikemas. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan arga pujangga harjunta (2015) yang berjudul “ Analisis Aplikasi MTOS dan Keakuratan Input Data Terhadap Laporan Produktivitas Gate”. Dimana hasilnya adalah Kinerja karyawan *out sourcing* dapat meningkatkan produktivitas.

c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F). kedua variabel yaitu variabel aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* bersama – sama mempengaruhi variabel produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar (34,231). Dengan demikian “Diduga Aplikasi MTOS dan Kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Jadi antara Aplikasi MTOS dan Kinerja karyawan *out sourcing* saling berhubungan satu sama lain dan dirancang untuk keperluan perusahaan yang mana berdampak langsung pada arus kegiatan petikemas dalam proses Produktivitas sistem operasional *gate entry*, sehingga dalam proses kerja petikemas menjadi efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan arga pujangga harjunta (2015) yang berjudul “ Analisis Aplikasi MTOS dan Keakuratan Input Data Terhadap Laporan Produktivitas Gate”. Dimana hasilnya adalah Kinerja karyawan *out sourcing* dapat meningkatkan produktivitas.

d. Hasil analisis dan pengujian variabel dominan, masing – masing variabel aplikasi MTOS sebesar (0,000) dan kinerja karyawan *out sourcing* (0,000) secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry*. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai proporsi yang berbeda dalam mempengaruhi

produktivitas sistem operasional *gate entry*. Dengan demikian dilihat dari nilai beta kedua variabel yaitu variable aplikasi MTOS (5,55) dan kinerja karyawan *out sourcing* (4,03), sehingga diduga variabel aplikasi MTOS berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dapat diterima kebenarannya. Jadi penggunaan Aplikasi MTOS lebih optimal kerja dari pada Kinerja karyawan *out sourcing* dalam proses kegiatan petikemas yang di rancang perusahaan dan menangkan sedikitnya karyawan *out sourcing* yang tidak dibutuhkan dalam proses kegiatan Produktivitas, sehingga bisa mengontrol keluar masuknya arus petikemas. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan arga pujangga harjunta (2015) yang berjudul “ Analisis Aplikasi MTOS dan Keakuratan Input Data Terhadap Laporan Produktivitas Gate”. Dimana hasilnya adalah Kinerja karyawan *out sourcing* dapat meningkatkan produktivitas.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada Aplikasi MTOS (X_1) sebesar 0.000 kurang dari *level of significance* (α) 0,05 dan pada nilai uji t_{hitung} (5,094) > t_{tabel} (1,688). Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga Aplikasi MTOS berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada Kinerja karyawan *out sourcing* (X_2) sebesar 0.000 kurang dari *level of significance* (α) 0,05 dan pada nilai uji t_{hitung} (5,959) > t_{tabel} (1,688) Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F). kedua variabel yaitu variabel aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing* bersama – sama mempengaruhi variabel produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar (34,231). Dengan demikian “Diduga Aplikasi MTOS dan Kinerja karyawan *out sourcing* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
- d. Hasil analisis dan pengujian variabel dominan, masing – masing variabel aplikasi MTOS sebesar (0,000) dan kinerja karyawan *out sourcing* (0,000) secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas sistem

operasional *gate entry* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai proporsi yang berbeda dalam mempengaruhi produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dengan demikian dilihat dari nilai beta kedua variabel yaitu variabel aplikasi MTOS (5,55) dan kinerja karyawan *out sourcing* (4,03), sehingga diduga variabel aplikasi MTOS berpengaruh dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry* pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang ingin diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan produktivitas sistem operasional *gate entry*, dalam hal ini faktor aplikasi MTOS dan kinerja karyawan *out sourcing*, sehingga dapat meningkatkan produktivitas sistem operasional *gate entry* pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
- b. Faktor aplikasi MTOS memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas sistem operasional *gate entry*, oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen memperhatikan variabel ini dengan cara meningkatkannya sesuai nilai efisiensi yang ingin dibangun oleh perusahaan;
- c. kinerja karyawan *out sourcing* juga perlu diperhatikan untuk menumbuhkan rasa loyalitas dalam bekerja pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan ini akan mewujudkan rasa tanggung jawab yang dibebankan pada mereka, sehingga akan meningkatkan produktivitas secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari. (2008). *Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2, September : 124 – 135.
- Budiono, Sugeng.(2003). *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Darf, Richard, L. (2012). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heizer dan Render. (2011). *Operations Management*. Tenth Edition. Pearson, New Jersey, USA.
- Heizer dan Render. (2015). *Operations Management (Manajemen Operasi)*. Edisi 11, Penerjemah: Dwi Anoeagrah Wati S dan Indra Almahdy, Salemba Empat, Jakarta.
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Listianto. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Di PT. Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- Malthis. (2007). *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehji, Sjahmien. (2003). *Ilmu Gizi*. Jilid 2. Cet 1. PT. Bharata Niaga Media: Jakarta.
- Nomor : KEP220/MEN/X/2004. dijabarkan melalui keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi.
- Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Santoso, S. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora. (2004). *Paduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta,: Gramedia.
- Stevenson. (2012). *Operations Management*. 11th Edition. McGraw-Hill/Irwan. New York.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2008). *Teori Proyeksi Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sutarman. (2012). *Buku Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang – Undang Dasar No.13. (2003). *Ketenagakerjaan*. Pasal 64, 65, dan 66.
- Widarjono. (2010). *Analisis Statistika Multivariate Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- <http://www.ilcs.co.id/tos-terminal-operating-system/>
- <http://www.bjtiport.co.id/>

LAMPIRAN

No. Responden.....

DAFTAR PERYANTAAAN (KUISIONER)

Responden yang terhormat,

Dengan kesibukan saudara,perkenankanlah saya memohon kesediaan saudara untuk membantu mengisi daftar kuisisioner, jawaban jujur serta tulus yang saudara berikan akan sangat membantu dan berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan. Sesuai dengan kode etik penelitian, saudara tidak perlu menulis nama ataupun alamat saudara.

Atas bantuan dan kesediaan saudara, saya ucapkan banyak terima kasih.

A. Lingkarilah jawaban yang sesuai (Data Responden)

1. Usia saudara saat ini
 - a) < 20 tahun
 - b) 20 – 30 tahun
 - c) > 30 tahun
2. Pendidikan terakhir saudara
 - a) SMA
 - b) DIPLOMA
 - * c) SARJANA
3. Mendapatkan informasi pekerjaan ini dari
 - a) Sanak Saudara
 - b) Teman
 - c) Orang lain
4. Lama bekerja di perusahaan ini
 - a) < 1 tahun
 - b) 1 – 3 tahun
 - c) > 3 tahun
5. Jabatan saudara
 - a) Anggota
 - b) Koordinator
 - c) Supervisor

B. Tata Cara Pengisian Kuisisioner

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih
2. Ada lima alternatif dari jawaban yang anda pilih masing – masing alternatif mempunyai poin / nilai yang berbeda
 - a) Sangat Setuju (SS) – > 5

- b) Setuju (S) -> 4
- c) Netral (N) -> 3
- d) Tidak Setuju (TS) -> 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak / Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor 081333276220 dan atas segala partisipan dan kerjasama dari bapak / ibu, saya atas nama penelitian menyampaikan terima kasih.

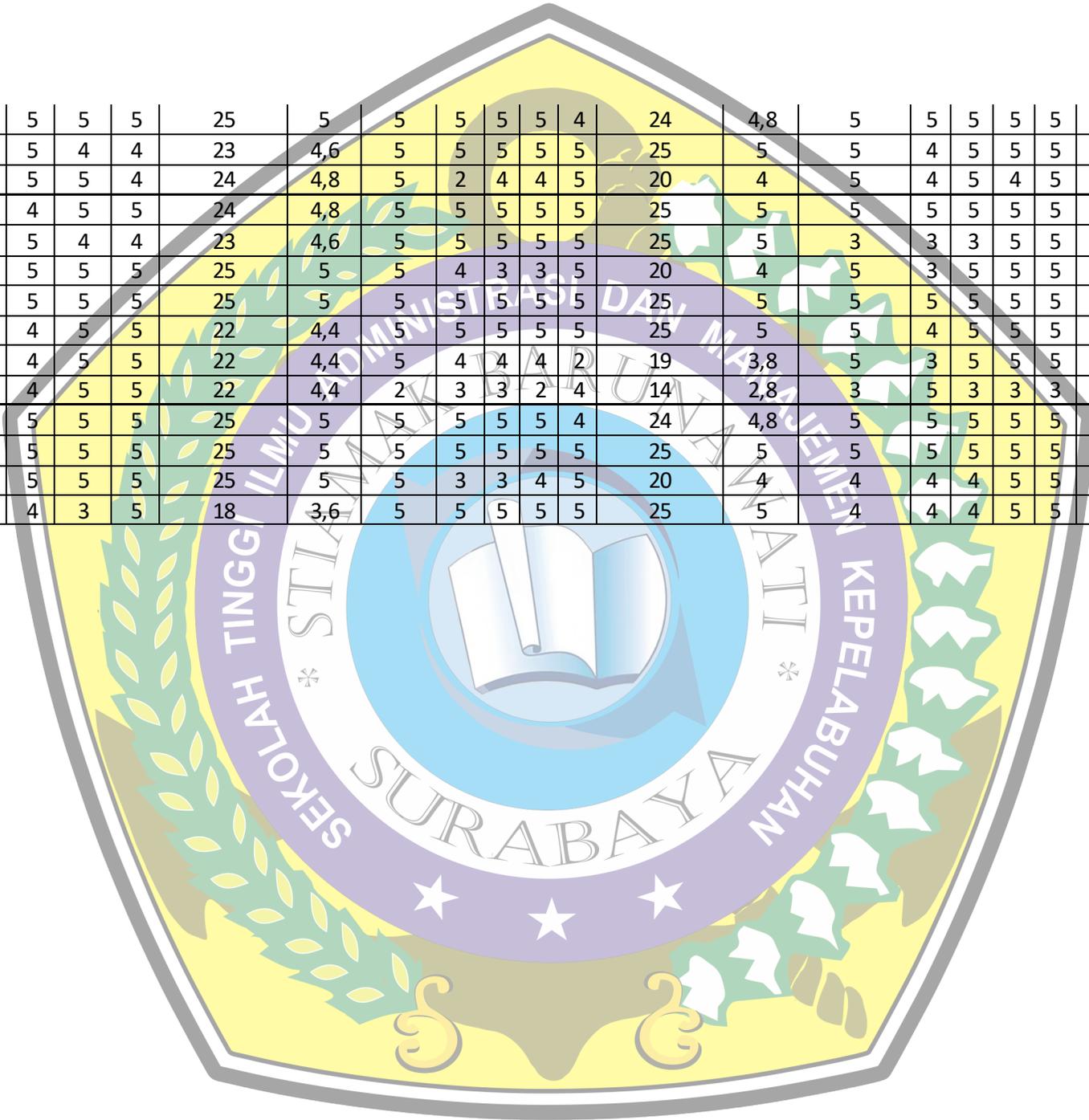


LAMPIRAN 2

NO	PERTANYAAN	PENDAPAT				
		SS	S	N	TS	STS
Aplikasi MTOS						
1.	Petugas harus memahami proses alur / flowchart aplikasi MTOS					
2.	Petugas juga harus menguasai bagian dari aplikasi MTOS yang menjadi kewajiban dan tugasnya					
3.	Petugas harus bisa menguasai aplikasi MTOS ketika mengalami problem					
4.	Petugas harus tetap siaga dan melakukan pengecekan komponen aplikasi MTOS					
5.	Petugas harus bisa mengatur kelancaran sistem aplikasi MTOS					
Kinerja Karyawan Out Sourcing						
1.	Kinerja adalah capaian tugas yang dilakukan seorang karyawan dengan cepat, cermat dan benar					
2.	Meningkatkan kinerja berarti memiliki etos (semangat) kerja					
3.	Kinerja merupakan penilaian utama bagi seorang karyawan berprestasi					
4.	Karyawan harus memiliki tanggung jawab untuk ikut memajukan perusahaan					
5.	Karyawan mampu mengikuti ide – ide / inovatif dari perusahaan atau supervisor					
Produktivitas Sistem Operasional Gate Entry						
1.	Segerakan melakukan tugas yang telah diberikan / diterima					
2.	Penyelesaian tugas hendaknya dilakukan dengan cepat, cermat dan benar					
3.	Penyelesaian tugas merupakan hak dan kewajiban sekaligus tanggung jawab dari seorang karyawan					
4.	Salah satu penilaian prestasi adalah dari penyelesaian tugas					
5.	Karyawan harus memahami proses sistem operasional yang dilakukan perusahaan					

NO.	VARIABEL APLIKASI MTOS (X1)					JUMLAH (X1)	RATA - RATA	VARIABEL KINERJA KARYAWAN <i>OUT SOURCING</i> (X2)					JUMLAH (X2)	RATA - RATA	VARIABEL PRODUKTIVITAS SISTEM OPERASIONAL <i>GATE ENTRY</i> (Y)					JUMLAH (Y)	RATA - RATA
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5		
1	5	5	4	4	5	23	4,6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5
2	5	5	5	5	5	25	5	2	3	3	2	5	15	3	3	3	5	5	19	3,8	
3	4	4	4	4	5	21	4,2	5	4	5	5	5	24	4,8	5	3	5	5	4	22	4,4
4	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	4	24	4,8
5	4	4	4	5	5	22	4,4	4	4	5	5	3	21	4,2	5	4	5	5	5	24	4,8
6	3	4	4	5	5	21	4,2	5	4	4	4	5	22	4,4	5	3	5	3	4	20	4
7	3	3	4	5	5	20	4	3	2	3	2	5	15	3	3	5	3	5	3	19	3,8
8	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	4	5	21	4,2	5	5	5	5	5	25	5
9	5	5	5	4	4	23	4,6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
10	3	3	4	5	5	20	4	5	5	3	3	3	19	3,8	4	4	4	2	3	17	3,4
11	5	5	4	5	5	24	4,8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
12	4	3	4	5	5	21	4,2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
13	4	3	4	5	5	21	4,2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
14	5	5	5	4	4	23	4,6	3	4	3	2	4	16	3,2	5	4	5	4	4	22	4,4
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	5	5	25	5
19	5	5	5	5	5	25	5	3	3	2	2	5	15	3	4	4	4	5	5	22	4,4
20	3	5	5	5	5	23	4,6	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	22	4,4
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
22	5	3	3	5	4	20	4	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	22	4,4

23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	24	4,8	5	5	5	5	5	25	5
24	5	5	5	4	4	23	4,6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	24	4,8
25	5	5	5	5	4	24	4,8	5	2	4	4	5	20	4	5	4	5	4	5	23	4,6
26	5	5	4	5	5	24	4,8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
27	5	5	5	4	4	23	4,6	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	5	5	19	3,8
28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	3	5	20	4	5	3	5	5	5	23	4,6
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
30	4	4	4	5	5	22	4,4	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	24	4,8
31	4	4	4	5	5	22	4,4	5	4	4	4	2	19	3,8	5	3	5	5	5	23	4,6
32	4	4	4	5	5	22	4,4	2	3	3	2	4	14	2,8	3	5	3	3	3	17	3,4
33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	24	4,8	5	5	5	5	5	25	5
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	
35	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	4	5	20	4	4	4	4	5	5	22	4,4
36	3	3	4	3	5	18	3,6	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	22	4,4



LAMPIRAN 3
Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X_1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	36	3.00	5.00	4.5278	.73625
X1.2	36	3.00	5.00	4.5000	.77460
X1.3	36	3.00	5.00	4.5556	.55777
X1.4	36	3.00	5.00	4.7778	.48469
X1.5	36	3.00	5.00	4.6111	.64488
RATA_X1	36	4.00	48.00	26.4444	19.78375
Valid N (listwise)	36				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	5	13.9	13.9	13.9
SETUJU	7	19.4	19.4	33.3
SANGAT SETUJU	24	66.7	66.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	6	16.7	16.7	16.7
SETUJU	6	16.7	16.7	33.3
SANGAT SETUJU	24	66.7	66.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.3

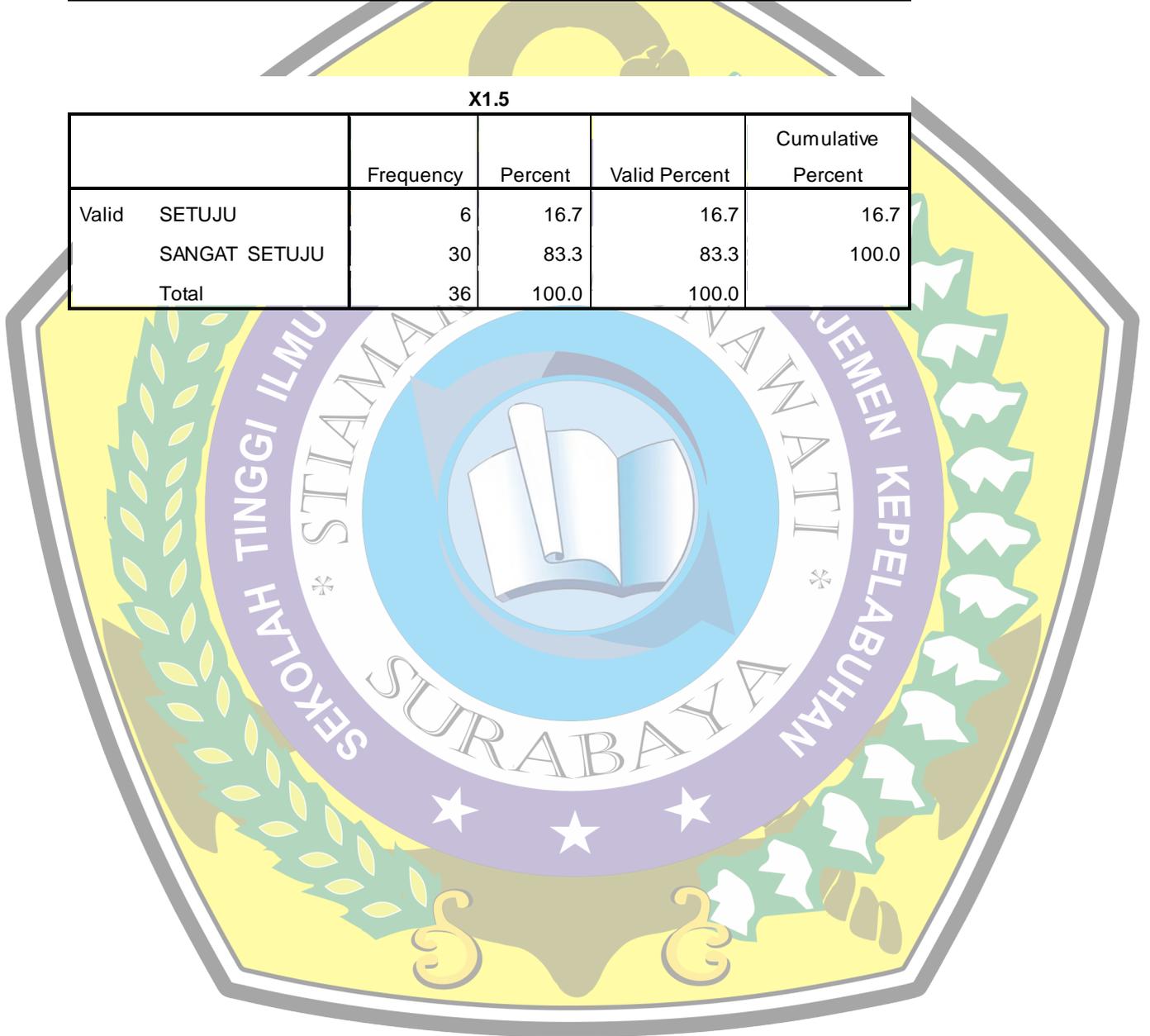
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	1	2.8	2.8	2.8
SETUJU	14	38.9	38.9	41.7
SANGAT SETUJU	21	58.3	58.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.8	2.8	2.8
	SETUJU	6	16.7	16.7	19.4
	SANGAT SETUJU	29	80.6	80.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	6	16.7	16.7	16.7
	SANGAT SETUJU	30	83.3	83.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4
Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X_2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	36	2.00	5.00	4.5278	.90982
X2.2	36	2.00	5.00	4.3611	.89929
X2.3	36	2.00	5.00	4.3889	.90326
X2.4	36	2.00	5.00	4.2500	1.07902
X2.5	36	2.00	5.00	4.6389	.72320
RATA_X2	36	3.00	48.00	15.8333	17.63357
Valid N (listwise)	36				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.6	5.6	5.6
NETRAL	4	11.1	11.1	16.7
SETUJU	3	8.3	8.3	25.0
SANGAT SETUJU	27	75.0	75.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.6	5.6	5.6
NETRAL	4	11.1	11.1	16.7
SETUJU	9	25.0	25.0	41.7
SANGAT SETUJU	21	58.3	58.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.3

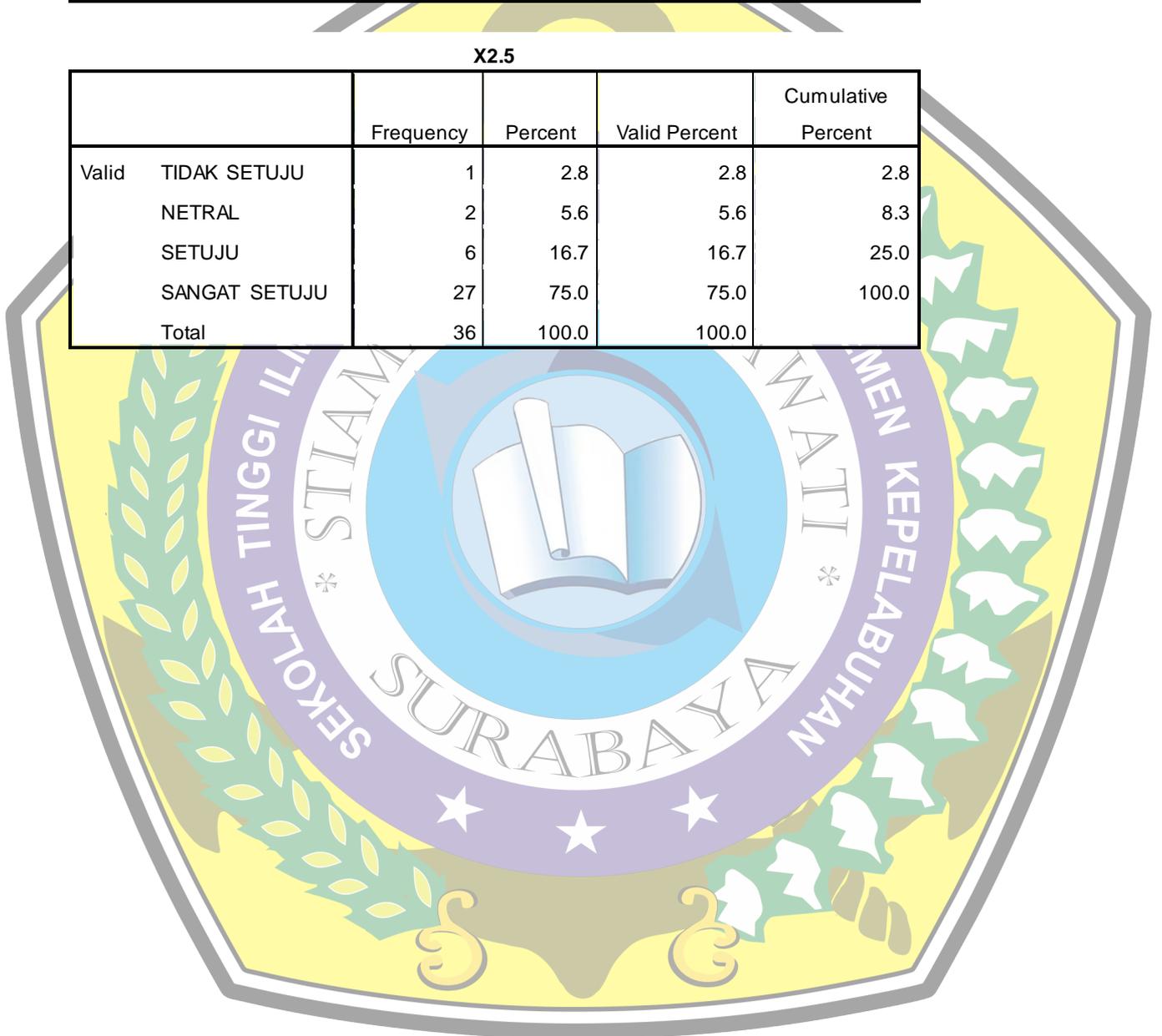
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.8	2.8	2.8
NETRAL	7	19.4	19.4	22.2
SETUJU	5	13.9	13.9	36.1
SANGAT SETUJU	23	63.9	63.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	13.9	13.9	13.9
	NETRAL	2	5.6	5.6	19.4
	SETUJU	8	22.2	22.2	41.7
	SANGAT SETUJU	21	58.3	58.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.8	2.8	2.8
	NETRAL	2	5.6	5.6	8.3
	SETUJU	6	16.7	16.7	25.0
	SANGAT SETUJU	27	75.0	75.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	



LAMPIRAN 5
Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	36	3.00	5.00	4.5833	.69179
Y2	36	3.00	5.00	4.3333	.75593
Y3	36	3.00	5.00	4.5833	.69179
Y4	36	2.00	5.00	4.7222	.70147
Y5	36	3.00	5.00	4.6944	.62425
RATA_Y	36	4.00	48.00	25.0833	19.65179
Valid N (listwise)	36				

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	4	11.1	11.1	11.1
SETUJU	7	19.4	19.4	30.6
SANGAT SETUJU	25	69.4	69.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	6	16.7	16.7	16.7
SETUJU	12	33.3	33.3	50.0
SANGAT SETUJU	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	4	11.1	11.1	11.1
SETUJU	7	19.4	19.4	30.6
SANGAT SETUJU	25	69.4	69.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.8	2.8	2.8
NETRAL	2	5.6	5.6	8.3

SETUJU	3	8.3	8.3	16.7
SANGAT SETUJU	30	83.3	83.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	3	8.3	8.3	8.3
SETUJU	5	13.9	13.9	22.2
SANGAT SETUJU	28	77.8	77.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6
Hasil SPSS Validitas X_1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	MTOS
X1.1	Pearson Correlation	1	.726**	.518**	.098	.264	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.570	.120	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.726**	1	.794**	.076	.229	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.659	.180	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.518**	.794**	1	.047	.221	.769**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.786	.196	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.098	.076	.047	1	.264	.363*
	Sig. (2-tailed)	.570	.659	.786		.120	.029
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.264	.229	.221	.264	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.120	.180	.196	.120		.000
	N	36	36	36	36	36	36
MTOS	Pearson Correlation	.808**	.866**	.769**	.363*	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.029	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7
Hasil SPSS Validitas X_2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	KINERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.633**	.612**	.793**	.124	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.470	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.633**	1	.737**	.729**	.074	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.666	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.612**	.737**	1	.923**	.221	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.195	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.793**	.729**	.923**	1	.192	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.261	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.124	.074	.221	.192	1	.363*
	Sig. (2-tailed)	.470	.666	.195	.261		.029
	N	36	36	36	36	36	36
KINERJA	Pearson Correlation	.826**	.827**	.909**	.951**	.363*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.029	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



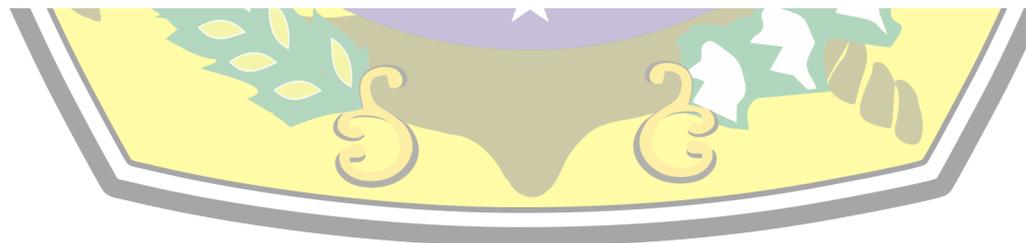


LAMPIRAN 8
Hasil SPSS Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	PRODUKTIVITAS
Y1	Pearson Correlation	1	.273	1.000**	.226	.425**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.107	.000	.186	.010	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.273	1	.273	.180	.040	.526**
	Sig. (2-tailed)	.107		.107	.295	.815	.001
	N	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.273	1	.226	.425**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.107		.186	.010	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.226	.180	.226	1	.714**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.186	.295	.186		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.425**	.040	.425**	.714**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.010	.815	.010	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	.824**	.526**	.824**	.653**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 9

Hasil SPSS Reliabilitas

Uji Realibilitas Aplikasi MTOS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan *Out Sourcing*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Uji Realibilitas Produktivitas Sistem Operasional *Gate Entry*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5



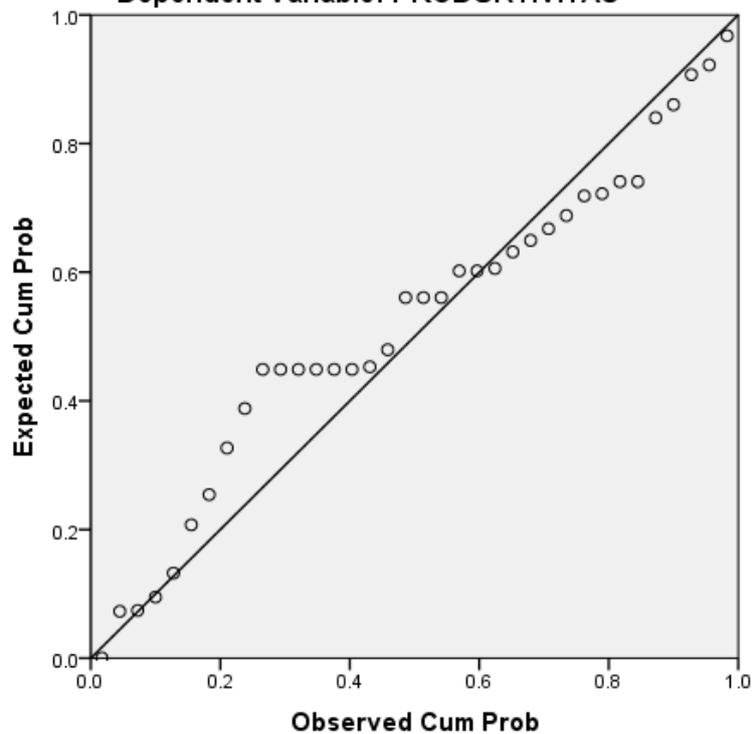
LAMPIRAN 10
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39278256
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.114
	Negative	-.197
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



LAMPIRAN 11
UJI HETEROSKEDASTISITAS

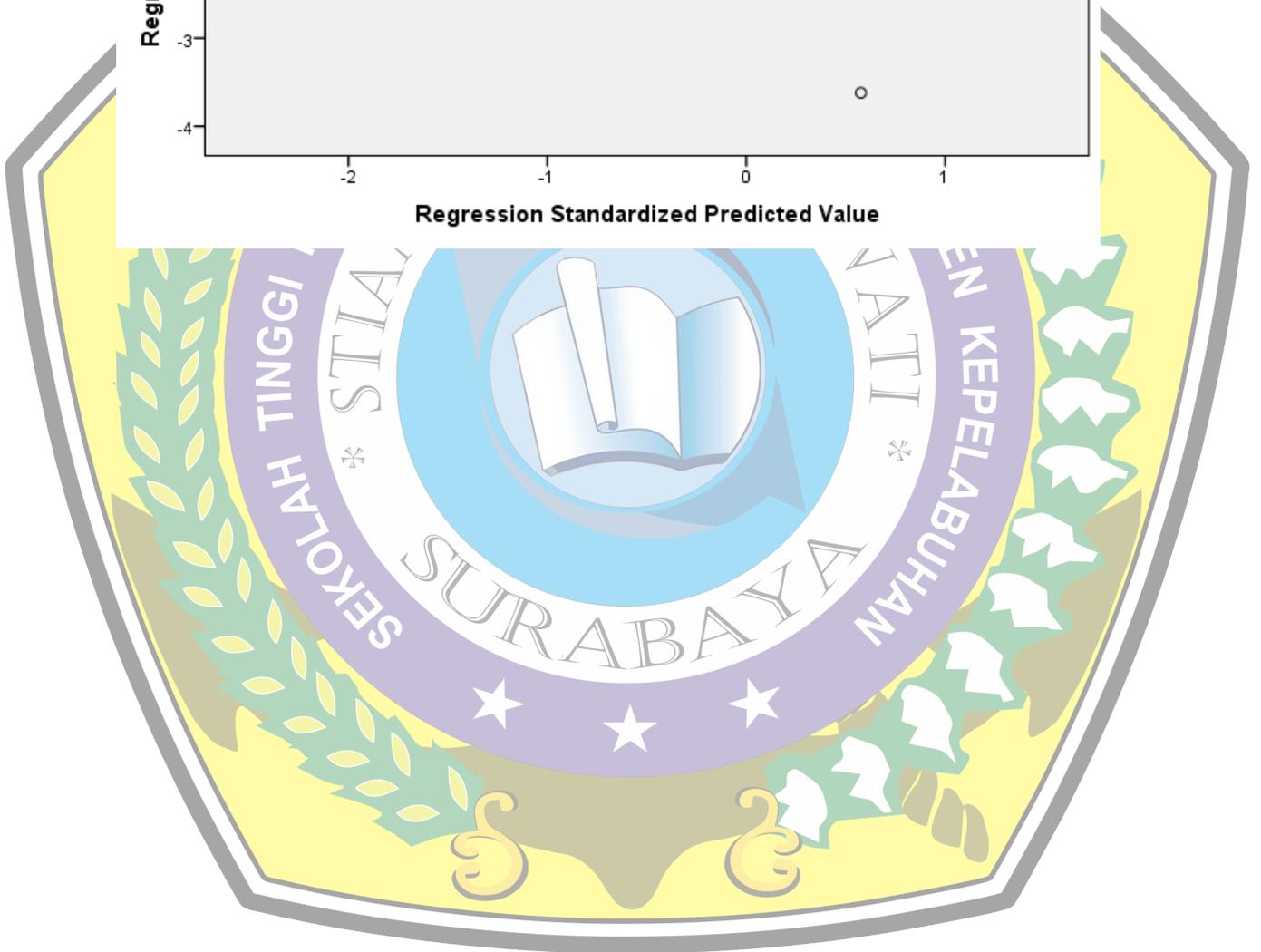
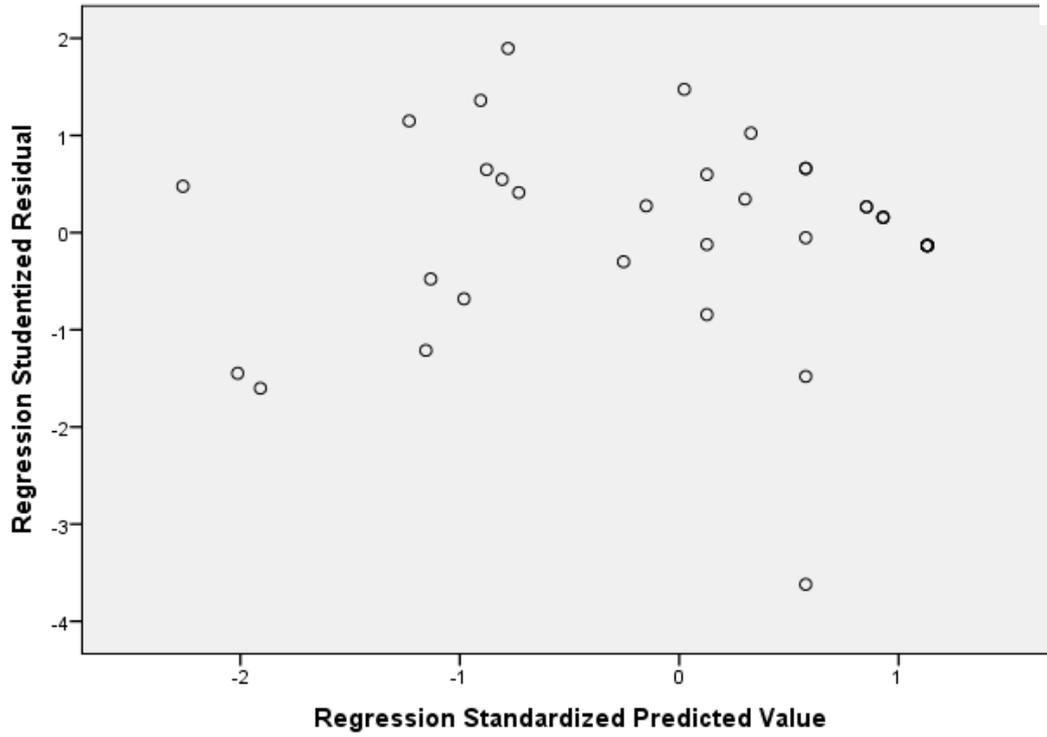
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.704	1.887		2.493	.018
	MTOS	-.107	.074	-.240	-1.453	.156
	KINERJA	-.058	.046	-.210	-1.272	.212

a. Dependent Variable: Abs_RES

Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



LAMPIRAN 12
UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.229	2.793		.440	.663		
	MTOS	.555	.109	.508	5.094	.000	.989	1.011
	KINERJA	.403	.068	.595	5.959	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



LAMPIRAN 13
UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.675	.655	1.43437	2.208

a. Predictors: (Constant), KINERJA, MTOS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



LAMPIRAN 14
UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MTOS	Between Groups	(Combined)	79.036	7	11.291	2.437	.044
		Linearity	67.798	1	67.798	14.635	.001
		Deviation from Linearity	11.237	6	1.873	.404	.870
Within Groups			129.714	28	4.633		
Total			208.750	35			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KINERJA	Between Groups	(Combined)	120.300	8	15.037	4.590	.001
		Linearity	87.473	1	87.473	26.702	.000
		Deviation from Linearity	32.827	7	4.690	1.432	.234
Within Groups			88.450	27	3.276		
Total			208.750	35			

LAMPIRAN 15
HASIL SPSS ANALISIS REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KINERJA, MTOS ^b		Enter

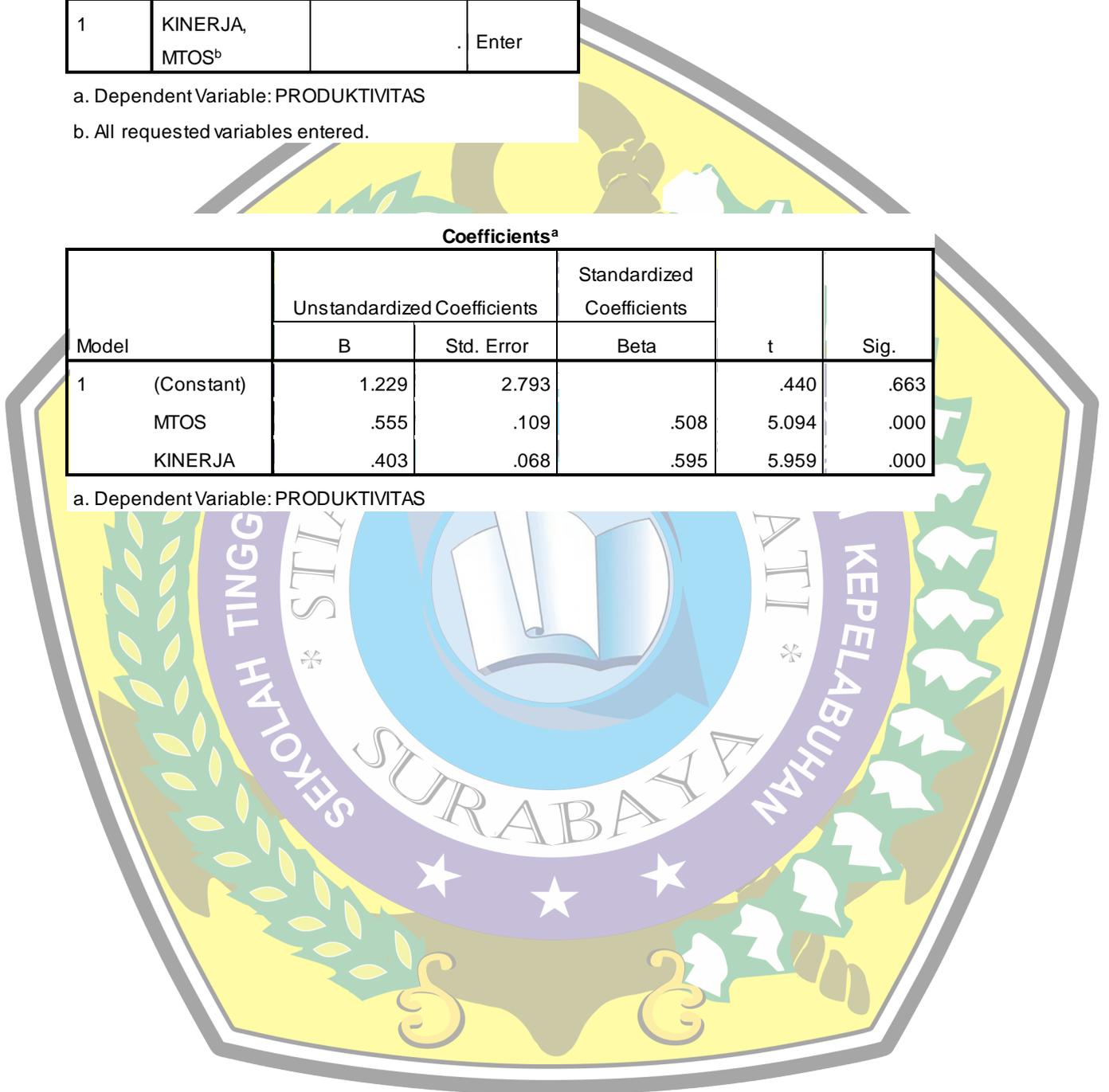
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.229	2.793		.440	.663
	MTOS	.555	.109	.508	5.094	.000
	KINERJA	.403	.068	.595	5.959	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



LAMPIRAN 16
Hasil SPSS Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.855	2	70.428	34.231	.000 ^b
	Residual	67.895	33	2.057		
	Total	208.750	35			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KINERJA, MTOS



LAMPIRAN 17
Hasil SPSS Uji T (Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.655	1.43437

a. Predictors: (Constant), KINERJA, MTOS
a. Predictors: (Constant), KINERJA, MTOS



LAMPIRAN 18

Hasil SPSS Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan Disesuaikan (*Adjusted R²*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.655	1.43437

a. Predictors: (Constant), KINERJA, MTOS



LAMPIRAN 19
HASIL SPSS VARIABEL DOMINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.229	2.793		.440	.663
	MTOS	.555	.109	.508	5.094	.000
	KINERJA	.403	.068	.595	5.959	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

