

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

PT Terminal Teluk Lamong (selanjutnya disebut "Terminal Teluk Lamong" atau "Perusahaan") didirikan berdasarkan Akta Notaris Yatiningsih, S.H., M.H. Nomor 309 yang dikeluarkan pada tanggal 30 Desember 2013. Pengesahan Perusahaan dilakukan melalui Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-10997.AH.01.01 tahun 2014 pada tanggal 13 Maret 2014, yang mengesahkan status Badan Hukum Perseroan. Kemudian, terjadi perubahan berdasarkan Akta Notaris Yatiningsih, SH., MH. Nomor 74 tanggal 25 September 2020, yang merupakan Pernyataan Keputusan Sirkuler Para Pemegang Saham di Luar Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT "Terminal Teluk Lamong". Perubahan ini telah diakui dan tercatat dalam Sistem Administrasi Badan Hukum. Proses perubahan ini juga diterima dan dicatat oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, sesuai dengan Surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Terminal Teluk Lamong Nomor: AHU-AH.01.03-0392901 tanggal 30 September 2020.

Sejak pendiriannya, Perusahaan belum pernah melakukan perubahan nama. Terminal Teluk Lamong terletak di wilayah perbatasan antara kota Surabaya dan kabupaten Gresik. Terminal ini memiliki fungsi multipurpose dan terletak di antara dua pelabuhan milik PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), yakni Pelabuhan Gresik di sebelah barat dan Pelabuhan Utama Tanjung Perak di sebelah timur.

Tidak dapat disangkal bahwa kehadiran Terminal Teluk Lamong telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi wilayah Jawa Timur maupun skala nasional. Kemajuan yang dicapai oleh perusahaan ini tampaknya mengarah ke arah yang menguntungkan setelah mereka berkomitmen untuk memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan konsumen, dan pendekatan ini terus dilakukan secara konsisten guna bersaing dalam kancah pasar global. Saat ini, Terminal Teluk Lamong menjadi kekuatan utama dalam mendorong pertumbuhan

ekonomi di tingkat regional dan nasional, menyediakan jasa pelayanan yang terintegrasi dengan baik, dan secara efektif mempercepat distribusi barang dari dan ke wilayah timur Indonesia. Tidak hanya itu, prestasi ini juga berpotensi memperkuat posisi Indonesia sebagai pusat penting dalam arus perdagangan maritim global.

PT Terminal Teluk Lamong yang mulai beroperasi pada tanggal 12 Nopember 2014 untuk pelayanan rute domestik dan 22 Mei 2015 untuk pelayanan rute internasional merupakan salah satu pelabuhan / terminal operator yang sibuk, hal ini dikarenakan Surabaya adalah salah satu pintu masuk logistik di Indonesia bagian Timur, di sisi lain PT Terminal Teluk Lamong juga merupakan salah satu Restricted Area (Area Terbatas) yang artinya daerah-daerah terbatas/terlarang, mencegah masuknya orang-orang yang tidak berwenang guna melindungi fasilitas pelabuhan dan kapal hal ini juga ditambah dengan padatnya lalu lintas dalam area PT Terminal Teluk Lamong mulai dari Trailer milik pengguna jasa, alat-alat berat milik internal (CTT, ASC, RS dsb) untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya insiden akibat kepadatan tersebut maka PT Terminal Teluk Lamong menyediakan Bus Hantaran / Shuttle Bus. Yang beroperasi mulai dari titik penjemputan di Main Shelter sampai dengan titik-titik penghantaran yang telah ditentukan (PMK, CFS/Workshop, GPS) unit Shuttle Bus ini disediakan oleh Manajemen dengan maksud untuk mengurangi pemakaian kendaraan – kendaraan yang tidak dirasa perlu seperti halnya kendaraan pribadi pegawai, berikut dibawah ini adalah peraturan – peraturan yang telah ditetapkan dan juga jadwal beserta titik-titik pemberhentian Shuttle Bus.

4.1.1 Logo dan Visi Misi PT. Terminal Teluk Lamong

Visi dan Misi Perusahaan Terminal Teluk Lamong ditetapkan oleh Direksi pada 14 Agustus 2017 melalui Surat Keputusan No. BA.09/16.3/TTL/VIII-2017 tentang Visi Misi PT Terminal Teluk Lamong.



Gambar 4.1 Logo PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

Sumber data internal perusahaan (2023)

1. Visi

Visi Perusahaan Terminal Teluk Lamong Surabaya adalah “*Menjadi Green Smart Terminal yang Terbaik*”.

2. Misi

Misi Perusahaan Terminal Teluk Lamong Surabaya adalah:

- a. Menyediakan jasa terminal & logistik yang unggul melalui penerapan digitalisasi dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- b. Menerapkan konsep terminal yang ramah lingkungan secara konsisten.
- c. Menciptakan solusi bisnis inovatif melalui integrasi & sinergi
- d. Mewujudkan healthy and strong corporate culture

Visi dan Misi Perusahaan di atas telah ditelaah, dinilai, dan disetujui oleh Dewan Komisaris dan Direksi melalui pengesahan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) tahun 2017-2021.

4.1.2 Core Values PT Terminal Teluk Lamong

Tata Nilai PT Terminal Teluk Lamong adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari:

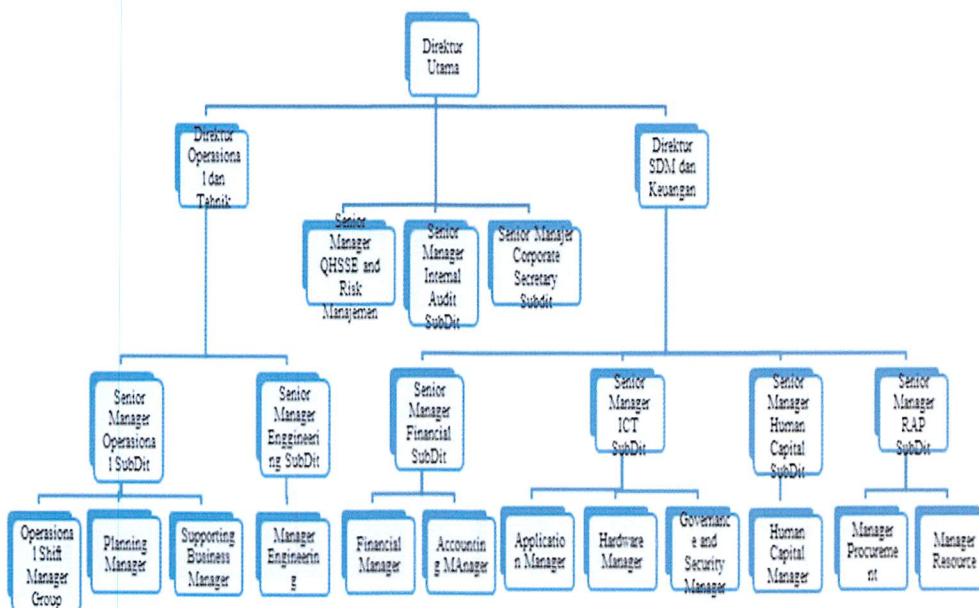
1. AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa

dan negara

- 5. ADAPTIF : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- 6. KOLABORATIF : Membangun kerjasama yang sinergis

4.1.3 Struktur Organisasi

Penetapan struktur organisasi di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dilakukan berdasarkan Peraturan Direksi No. PD.O7/17/TTL/V-2019 yang dikeluarkan pada tanggal 1 Maret 2018, yang mengatur tentang susunan struktur organisasi PT Terminal Teluk Lamong tahun 2018. Terminal Teluk Lamong, yang biasa disebut sebagai TTL, merupakan sebuah fasilitas terminal serbaguna atau pelabuhan logistik dengan skala internasional yang dimiliki oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). Terminal ini terletak di perairan Selat Madura, tepatnya di Tambak Osowilangon, Surabaya. Struktur organisasinya ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

Sumber data internal perusahaan (2023)

4.1.4 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

- a. Implementasi dan mengorganisir Visi dan Misi Perusahaan
- b. Menyusun strategi bisnis untuk perusahaan
- c. Melakukan evaluasi perusahaan
- d. Melakukan rapat rutin
- e. Menunjuk orang yang mampu memimpin
- f. Mengawasi situasi bisnis

2. Direktur Operasional dan Tehnik

- a. Membantu tugas-tugas Direktur Utama
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh proses operasional, produksi, proyek hingga kualitas hasil produksi
- c. Bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas produk maupun karyawan yang terlibat
- d. Menyusun strategi dalam pemenuhan target perusahaan, dan cara mencapai target tersebut
- e. Mengontrol, dan mengawasi semua keperluan dalam proses operasional perusahaan
- f. Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan serta melakukan koordinasi dalam hal keuangan untuk keperluan operasional perusahaan
- g. Mengawasi seluruh karyawan dan memastikan mereka menjalankan tugas sesuai dengan yang diperintahkan
- h. Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada Direktur Utama

3. Direktur Umum, SDM dan Keuangan

- a. Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan perusahaan
- b. Bertanggung jawab membuat laporan keuangan perusahaan
- c. Mengawasi laporan keuangan perusahaan

- d. Menyusun strategi dan meningkatkan pertumbuhan keuangan perusahaan
- e. Meminimalisir resiko keuangan yang mungkin merugikan perusahaan
- f. Melihat secara jeli peluang perusahaan
- g. Mengawasi seluruh karyawan dan memastikan mereka menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya
- h. Bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang terlibat

4. Senior Manager Operasional Subdit

- a. Fungsi dan Tugas Pokok
 - 1) Melaksanakan operasi penyediaan layanan pelayanan kapal dan kegiatan bongkar muat petikemas di area dermaga, gudang, dan lapangan.
 - 2) Melakukan pengaturan dan pengawasan terhadap kelancaran operasi kapal, lapangan, dan gudang, serta mengelola sarana, prasarana, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan tersebut.
 - 3) Melaksanakan upaya pengamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja di lingkungan Terminal Teluk Lamong dengan tujuan menjaga keamanan dan kesejahteraan para pekerja serta mencegah terjadinya risiko dan kecelakaan kerja.
- b. Wewenang
 - 1) Meneliti dan menandatangani dokumen yang berkaitan dengan tugas Sub Direktorat Operasional.
 - 2) Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang berada di bawahnya secara berkala dan memberikan rekomendasi kepada atasan langsung mengenai hasil penilaian tersebut.
 - 3) Mengusulkan keperluan sumber daya baik SDM maupun sarana dan prasarana untuk kepentingan di lingkungan Sub Direktorat Operasional.
 - 4) Memberikan peringatan dan panduan kepada anggota timnya terkait pelanggaran yang terjadi, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

- 5) Menolak atau mengembalikan permohonan penggunaan dana kas kecil serta pengajuan biaya lainnya yang mengandung kesalahan atau ketidaksesuaian.
 - 6) Mengkoordinasikan aktivitas kerja dengan unit kerja eksternal lain yang memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Tanggung Jawab
- 1) Memverifikasi keabsahan dokumen bukti terkait layanan kapal, gudang, dan lapangan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.
 - 2) Kelancaran, ketepatan waktu dan kebenaran pelaksanaan tugas Sub Direktorat Operasional.
 - 3) Menjaga dan mengawasi keamanan serta kebersihan fasilitas operasional layanan kapal, operasi gudang, dan area penumpukan dengan mematuhi standar yang telah ditetapkan.
 - 4) Target RKAP yang telah ditetapkan.
 - 5) Hasil PKP (Penilaian Kerja Pegawai) bawahannya secara obyektif.

5. Senior Manager Engineering Subdit

- a. Melaksanakan pengawasan teknis
- b. Menjaga kelancaran proses produksi
- c. Mampu bekerja dengan efektif dan efisien
- d. Melakukan check dan maintenance secara rutin

6. Senior Manager Internal Audit SubDit

- a. Mempersiapkan dan melaksanakan Rencana Kerja Audit Internal Tahunan.
- b. Menetapkan frekuensi audit, subyek pemeriksaan dan lingkup audit untuk mencapai tujuan audit.
- c. Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- d. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang operasional, keuangan, akuntansi, sumber daya manusia dan kegiatan lainnya.

- e. Memberikan saran perbaikan dan informasi yang obyektif lainnya berkaitan dengan kegiatan yang sedang diperiksa dalam semua tingkat manajemen yang diperlukan.
- f. Membuat laporan hasil audit dan menyampaikannya kepada Direksi dan Dewan Komisaris.
- g. Memantau, menganalisis dan melaporkan pelaksanaan tindak lanjut perbaikan yang telah disarankan.
- h. Menyusun program untuk mengevaluasi mutu kegiatan audit internal yang dilakukan.
- i. Melakukan pemeriksaan khusus apabila diperlukan (whistle-blower)

7. Senior Manager Financial & Accounting SubDit

a. Fungsi dan Tugas Pokok

- 1) Melaksanakan pengaturan dan pengelolaan keuangan dengan tertib dan sesuai prosedur yang berlaku.
- 2) Melakukan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi pengaturan kas/bank, pencatatan penjualan, utang-piutang, perpajakan, arus keuangan, stok barang, penghapusan aset tetap, dan dokumentasi berbagai bukti kepemilikan perusahaan.
- 3) Melakukan koordinasi dalam merencanakan kerja manajemen dan anggaran perusahaan (RKAP) serta menyusun laporan-laporan berkala terkait hal tersebut.

b. Wewenang

- 1) Mengesahkan atau menandatangani dokumen-dokumen yang terkait dengan tanggung jawab dan tugas yang ada di Divisi Keuangan.
- 2) Mengembalikan dokumen yang telah diaudit dan ditemukan memiliki kekurangan, seperti kelengkapan yang belum terpenuhi atau ketidaksesuaian dengan anggaran atau ketentuan yang berlaku, untuk segera dilengkapi atau diperbaiki.
- 3) Mengevaluasi kinerja bawahan secara berkala dan memberikan saran atau rekomendasi kepada atasan langsung berdasarkan penilaian tersebut.

- 4) Memberikan teguran kepada unit-unit kerja terkait apabila terjadi pengeluaran yang melebihi batas anggaran yang telah ditetapkan.

c. Tanggung Jawab

- 1) Sasaran Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP); keberadaan dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku; keakuratan perhitungan dan konsistensi kode rekening yang digunakan.
- 2) Ketertiban dan kerahasiaan bukti transaksi akuntansi, analisis dan penilaian keuangan, dokumen-dokumen, instrumen keuangan, serta dokumen-dokumen penting lainnya.
- 3) Rincian anggaran, kesempurnaan informasi tentang alokasi biaya yang telah dikeluarkan melalui Proses Pemakaian Anggaran (PPA).
- 4) Akurasi dari analisis dan penilaian keuangan yang telah dihasilkan.
- 5) Ketidakberpihakan dan ketepatan hasil Penilaian Karya Pegawai (PKP) terhadap kinerja bawahannya.
- 6) Asset yang dikelolanya.
- 7) Utang yang masih harus dibayar oleh pihak yang menggunakan layanan.
- 8) Pelunasan utang Terminal Teluk Lamong kepada pihak ketiga.

8. Senior Manager ICT SubDit

- a. Bertanggung jawab melakukan pengembangan dan peningkatan sistem informasi dan teknologi dalam suatu perusahaan
- b. Bertanggung jawab dalam keseluruhan proses yang berkaitan dengan departemen IT
- c. Memastikan semua sistem IT berjalan lancar dan memutuskan solusi jika terjadi permasalahan
- d. Membuat perencanaan strategi implementasi informasi teknologi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan dan memonitor seluruh pelaksanaannya
- e. Melakukan fungsi manajerial dan *controlling* dalam membangun sistem dan aplikasi di bidang IT
- f. Melakukan riset dan analisis, perencanaan, dan desain terhadap setiap sistem dan aplikasi pengembangan IT

- g. Merekrut dan melatih *administrator* dan *programmer*

9. Senior Manager Human Capital SubDit

- a. Rekrutmen.
- b. Onboarding.
- c. Training dan Development.
- d. Mempertahan Karyawan.
- e. Menilai Kinerja Karyawan.
- f. Mengelola Data.
- g. Meningkatkan Kepuasan Karyawan.
- h. Meningkatkan Engagement.

10. Senior Manager RAP SubDit

- a. Fungsi dan Tugas Pokok
 - 1) Melaksanakan tugas administrasi terkait kepegawaian, kerumahtanggaan, dan ketatausahaan di Terminal Teluk Lamong.
 - 2) Melakukan aktivitas terkait hubungan masyarakat dan penyelesaian masalah hukum di Terminal Teluk Lamong.
 - 3) Melaksanakan tugas-tugas terkait pengadaan, penyimpanan, pengamanan, dan pemeliharaan sistem operasi, program aplikasi, paket program, serta penyajian data dan informasi di Terminal Teluk Lamong.
- b. Wewenang
 - 1) Melakukan tindakan penandatanganan pada dokumen-dokumen yang terkait dengan aktivitas dan tanggung jawab Divisi Umum.
 - 2) Meniadakan atau mengembalikan permohonan penggunaan anggaran, kas kecil, dan biaya lainnya yang mengandung kesalahan.
 - 3) Mengevaluasi prestasi karyawan yang berada di bawah pengawasannya secara berkala dan memberikan saran kepada atasan langsung.
 - 4) Memberikan peringatan dan panduan kepada bawahannya ketika terjadi pelanggaran, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 5) Mengorganisir kolaborasi kerja dengan unit-unit kerja eksternal terkait dalam pelaksanaan tugas.
 - 6) Memberikan rekomendasi terkait kebutuhan sumber daya manusia, fasilitas, dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Tanggung Jawab
- 1) Ketepatan, kelancaran, keamanan, serta kebersihan terkait dengan aspek kepegawaian, manajemen rumah tangga, tata kelola, komunikasi publik, hukum, dan sistem informasi.
 - 2) Target RKAP yang telah ditetapkan.
 - 3) Keamanan bukti-bukti serta arsip-arsip yang disimpan di tempat arsip sentral.
 - 4) Pengelolaan ATK/ blangko/ URT Divisi Umum.
 - 5) Kesesuaian dan kelengkapan setiap prosedur yang terkait dengan pengembangan, pengangkatan, kenaikan pangkat, disiplin, pemberhentian, dan pensiun pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - 6) Implementasi sistem administrasi perkantoran memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas manajemen.
 - 7) Penyelesaiannya pembuatan surat perjanjian sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

4.1.5 Aktivitas Perusahaan

Berdasarkan Perjanjian Kerja Sama Serah Operasi Terminal Teluk Lamong No. HK.0501/1153.1/P.III-2014 dan/atau No. HK.0501/17/TTL/XII-2014 tanggal 1 Desember 2014, Terminal Teluk Lamong diberi hak untuk mengelola terminal dan bertindak sebagai operator. Terminal Teluk Lamong juga telah memiliki izin Badan Usaha Pelabuhan (BUP) sesuai Keputusan Menteri Perhubungan tentang Pemberian Izin Usaha kepada PT Terminal Teluk Lamong sebagai Badan Usaha Pelabuhan, yang memberikan kewenangan kegiatan perusahaan jasa kepelabuhanan meliputi :

1. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa dermaga untuk bertambat.

2. Penyediaan dan/atau pelayanan pengisian bahan bakar dan pelayanan air bersih.
3. Penyediaan dan/atau pelayanan fasilitas naik turun penumpang dan/atau kendaraan.
4. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa dermaga untuk pelaksanaan kegiatan bongkar muat barang dan peti kemas.
5. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa gudang dan tempat penimbunan barang, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan.
6. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa terminal peti kemas, curah cair, curah kering, dan ro-ro.
7. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa bongkar muat barang.
8. Penyediaan dan/atau pelayanan pusat distribusi dan konsolidasi barang.
9. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa penundaan kapal.

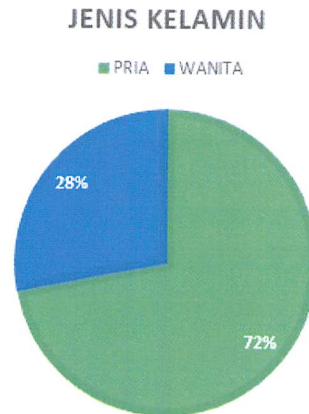
4.2 Data Penelitian

Data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini bersifat data primer, yakni informasi yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui distribusi kuesioner yang mengandung pertanyaan kepada karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Pengumpulan data dalam penelitian ini berkaitan dengan cara peneliti memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Berikut ini ciri responden dalam penelitian ini berdasarkan dari jenis kelamin dan juga usia responden yang akan dijadikan sampel di penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang dilihat didalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner) kepada karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Mengenai variabel bebas dan variabel terikat didalam penelitian ini, variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan, ketersediaan fasilitas dan kompensasi, untuk variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia bisa dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.3 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

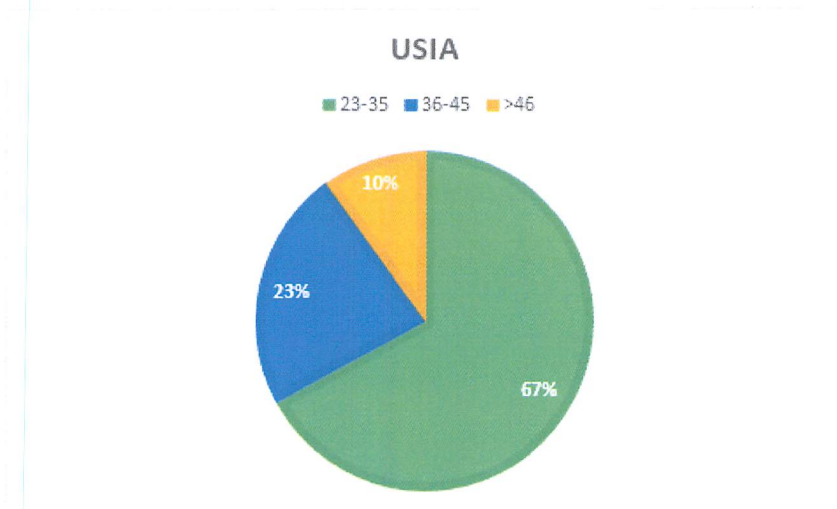
Sumber diolah penulis (2023)

Berdasarkan gambar diatas menyatakan bahwa karyawan yang ada di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dengan sampel 100 karyawan dengan jenis kelamin pria berjumlah 72 orang (72%) dan karyawan dengan jenis kelamin wanita berjumlah 28 orang (28%). Bisa disimpulkan dari keterangan tersebut bahwa mayoritas karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya berjenis kelamin pria.

4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Data yang ditampilkan di dalam penelitian ini dihasilkan dari kuesioner atau angket. Terdapat variabel bebas dan variabel terikat didalam penelitian ini, variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan, ketersediaan fasilitas dan kompensasi, untuk variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia bisa dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.4 Karakteristik berdasarkan usia

Sumber diolah penulis (2023)

Berdasarkan gambar diatas menyatakan bahwa karyawan yang ada di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dengan sampel 100 karyawan dengan usia 23-35 tahun sebanyak 67 orang (67%), karyawan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 23 orang (23%), karyawan yang berusia >46 tahun sebanyak 10 orang (10%). Bisa disimpulkan dari keterangan tersebut bahwa mayoritas karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya berusia 23-45 tahun.

4.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan juga mengarahkan individual tau kelompok dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Konsep kepemimpinan melibatkan berbagai dimensi dan aspek yang kompleks, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sifat-sifat pribadi yang efektif dalam memimpin individu maupun organisasi.

Indikator kepemimpinan menurut Delti (2015:497), antara lain:

- a. Kemampuan analitis
- b. Keterampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar

e. Ketegasan.

Data mengenai respons responden terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) dapat diobservasi dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi tentang Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean Skor
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Pimpinan saya selalu memberikan arahan atau panduan yang jelas kepada semua karyawan	0	3	11	71	16	397	3,93
2	Pimpinan saya selalu melakukan evaluasi untuk memahami perkembangan dan membuat keputusan yang lebih baik	0	0	11	42	48	441	4,46
3	Pimpinan saya selalu menciptakan semangat kerja mampu menginspirasi dan memotivasi tim kerja.	0	0	19	42	40	425	4,21
4	Pimpinan saya selalu memberi kesempatan dalam mengembangkan ide-ide baru	0	0	22	48	31	413	4,09
5	Pimpinan saya membuka komunikasi yang efektif dan selalu memberikan informasi baru dengan bawahan.	0	0	25	47	29	408	4,04
TOTAL							2.084	4,30

Sumber: data diolah penulis (2023)

Dari tabel distribusi diatas bisa dilihat pernyataan “PT Terminal Teluk Lamong mendapatkan pimpinan yang selalu melakukan evaluasi untuk memahami perkembangan dan membuat keputusan yang lebih baik untuk karyawan” mempunyai rata-rata tertinggi dengan jumlah 4,46 yang berarti karyawan PT Terminal Teluk Lamong setuju akan pimpinan yang selalu melakukan evaluasi untuk memahami perkembangan dan membuat keputusan yang lebih baik. Rata-

rata dari tanggapan responden tersebut terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) berjumlah 4,30 yang berarti menunjukkan bahwa responden setuju terhadap kepemimpinan yang ada di perusahaan.

2. Deskriptif Variabel Ketersediaan Fasilitas (X_2)

Fasilitas kerja, menurut Moenir (2014) seperti yang dijabarkan oleh Prawira (2020), merujuk pada segala hal yang digunakan, dimanfaatkan, dinikmati, serta ditempati oleh para karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas mereka atau untuk memperlancar proses kerja. Fasilitas kerja adalah komponen yang tidak boleh diabaikan dalam menjalankan operasional pekerjaan. Pentingnya fasilitas kerja sangat terasa karena dapat memberikan kontribusi positif dalam memajukan kinerja perusahaan, termasuk dalam hal efisiensi, kecepatan, dan ketepatan pelaksanaan tugas. Fasilitas kerja ini termasuk sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan guna memudahkan pelaksanaan tugas mereka, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan (Husnan sebagaimana yang dikutip dalam Rifa'I, 2019).

Indikator-indikator ketersediaan fasilitas kerja, yang dikemukakan oleh Moenir (2016) dan diulas oleh Winarto & Sayoto (2018), terbagi menjadi tiga kategori, yakni:

- a. Fasilitas alat kerja adalah jenis fasilitas yang berkaitan dengan peralatan yang diperlukan dalam suatu perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Fasilitas pelengkap kerja merujuk kepada elemen-elemen yang melengkapi lingkungan kerja di suatu perusahaan, seperti gedung beserta peralatannya seperti alat komunikasi, perabot, area parkir, sistem penerangan, perangkat elektronik, dan sebagainya. Fasilitas ini memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang efisien dan produktif bagi karyawan.
- c. Fasilitas sosial yaitu seperti kamar mandi, kendaraan, tempat ibadah, penyediaan tempat tinggal/mess, dll

Hasil tanggapan responden terhadap Ketersediaan Fasilitas (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi tentang Ketersediaan Fasilitas (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean Skor
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Fasilitas yang ada di PT Terminal Teluk Lamong cukup untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.	0	0	19	57	25	410	4,05
2	Fasilitas makan siang yang disediakan PT Terminal Teluk Lamong sangat membantu untuk kecukupan gizi karyawan	0	0	28	54	19	395	3,9
3	Ketersediaan dan kelengkapan fasilitas tempat beribadah yang disediakan PT Terminal Teluk Lamong berfungsi dengan baik	0	0	21	51	29	412	4,08
4	Ketersediaan fasilitas yang baik mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kecepatan pekerjaan karyawan	0	0	22	44	35	417	4,13
5	Ketersediaan fasilitas di PT Terminal Teluk Lamong sesuai dengan standar industri	0	0	31	40	30	403	3,99
TOTAL							2.037	4,03

Sumber: data diolah penulis (2023)

Dari tabel distribusi diatas bisa dilihat pernyataan “PT Terminal Teluk Lamong mampu memenuhi ketersediaan fasilitas yang baik sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kecepatan pekerjaan karyawan” mempunyai rata-rata tertinggi dengan jumlah 4,13 yang berarti karyawan PT Terminal Teluk Lamong dapat memenuhi ketersediaan fasilitas sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kecepatan pekerjaan karyawan . Rata-rata dari tanggapan responden

tersebut terhadap variabel Ketersediaan Fasilitas (X_2) berjumlah 4,07 yang berarti menunjukkan bahwa responden setuju terhadap ketersediaan fasilitas yang ada diperusahaan.

3. Deskriptif Variabel Kompensasi (X_3)

Konsep kompensasi menurut Handoko (2016, 155) adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengertian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada kompensasi finansial atau materi, melainkan juga melibatkan elemen lain yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2018:86), mencakup:

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi
- b. Struktur pembayaran
- c. Penentuan bayaran individu
- d. Metode pembayaran, yang didasarkan oleh waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan)
- e. Kontrol pembayaran

Hasil tanggapan responden terhadap Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi tentang Kompensasi (X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean Skor
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai tingkat dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan	0	0	30	46	25	399	3,95
2	Program insentif dan bonus di PT Terminal Teluk Lamong memadai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan.	0	0	23	48	30	411	4,07

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean Skor
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Sistem kompensasi di perusahaan memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan	0	0	18	46	37	423	4,18
4	Perusahaan selalu memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi.	0	0	33	44	24	395	3,91
5	Selain gaji pokok dan tunjangan hari raya, karyawan juga mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan	0	0	24	37	40	420	4,16
TOTAL							2.048	4,05

Sumber: data diolah penulis (2023)

Dari tabel distribusi diatas bisa dilihat pernyataan “PT Terminal Teluk Lamong menerapkan sistem kompensasi yang dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan” mempunyai rata-rata tertinggi dengan jumlah 4,22 yang berarti karyawan PT Terminal Teluk Lamong menyetujui dengan adanya sistem kompensasi dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rata-rata dari tanggapan responden tersebut terhadap variabel Kompensasi (X_3) berjumlah 4,058 yang berarti menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap kompensasi yang ada diperusahaan.

4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambella (2018:827) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama
- e. Inisiatif

Data hasil penilaian responden terhadap faktor Kepemimpinan (X_1) dapat disimak dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean Skor
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Karyawan mampu bekerja baik sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak segan menawarkan bantuan.	0	0	37	41	23	390	3,86
2	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat atau tepat waktu	0	0	28	47	26	402	3,98
3	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri.	0	0	19	44	38	423	4,19
4	Karyawan selalu mempunyai inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan.	0	0	20	43	38	422	4,18
5	Karyawan mampu bekerja tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	0	0	20	48	33	417	4,13
TOTAL							2.054	4,06

Sumber: data diolah penulis (2023)

Dari tabel distribusi yang tercantum di atas, dapat diamati pernyataan yang tersedia “PT Terminal Teluk Lamong selalu memberikan kesempatan kepada setiap

karyawan mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri” mempunyai rata-rata tertinggi dengan jumlah 4,19 yang berarti karyawan PT Terminal Teluk Lamong selalu mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diadakan perusahaan untuk karyawan. Rata-rata dari respons responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,06, mengindikasikan bahwa responden memiliki pandangan sangat positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

4.3 Hasil Penelitian

Hasil penelitian dari pernyataan dengan jumlah responden 100 orang dari karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya untuk menentukan apakah hasilnya valid atau kebalikannya untuk mendapatkan informasi dari kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, untuk dapat mencocokkan dan keakuratan data. Pengujian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

4.3.1 Pengujian Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017) mengacu pada sejauh mana data yang dikumpulkan dari objek penelitian sesuai dengan keakuratan dan kemampuan pelaporan peneliti. Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan sesuai dan dapat diandalkan untuk mendapatkan informasi yang tepat. Uji validitas yaitu mengukur tingkat validitas dan akurasi perangkat. Suatu instrumen dikatakan valid jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Dan sebaliknya suatu instrumen dianggap kurang valid jika validitasnya rendah menurut Engkus (2019). Untuk dapat mengetahui kuesioner yang dipakai valid atau tidak, maka yang bisa diperoleh (r_{hitung}) yang dikonsultasikan oleh (r_{tabel}) sehingga instrumen dapat dikatakan valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan tidak valid. Azwar (2016:157) menjelaskan bahwa jika nilai koefisien validitas kurang dari 0,30, umumnya dianggap sebagai indikator bahwa validitas instrumen tersebut tidak memenuhi standar yang memuaskan atau kurang memuaskan. Angka ini ditentukan oleh kesepakatan bersama berdasarkan asumsi

distribusi hasil dari sekelompok besar subjek. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ yang berarti pernyataan tersebut valid
- Jika nilai $r_{hitung} \leq 0,30$ yang berarti pernyataan tersebut tidak valid

Hasil dari uji validitas data yaitu:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dari Variabel Kepemimpinan (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X2.1	X3.1	X4.1	X5.1	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.104	.178	.201*	.328**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.302	.075	.043	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X2.1	Pearson Correlation	.104	1	.187	.261**	.294**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.302		.061	.008	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X3.1	Pearson Correlation	.178	.187	1	.265**	.224*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.075	.061		.008	.024	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X4.1	Pearson Correlation	.201*	.261**	.265**	1	.257**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.043	.008	.008		.009	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X5.1	Pearson Correlation	.328**	.294**	.224*	.257**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.024	.009		.000
	N	101	101	101	101	101	101
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.558**	.590**	.613**	.649**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101

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

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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dari Variabel Ketersediaan Fasilitas (X₂)

		Correlations					
		X1.2	X2.2	X3.2	X4.2	X5.2	X2_TOTAL
X1.2	Pearson Correlation	1	.435**	.270**	.066	.176	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.514	.079	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X2.2	Pearson Correlation	.435**	1	.203*	.062	.149	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.535	.137	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X3.2	Pearson Correlation	.270**	.203*	1	.401**	.293**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.006	.041		.000	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X4.2	Pearson Correlation	.066	.062	.401**	1	.295**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.514	.535	.000		.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X5.2	Pearson Correlation	.176	.149	.293**	.295**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.079	.137	.003	.003		.000
	N	101	101	101	101	101	101
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.599**	.573**	.696**	.604**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101

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

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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dari Variabel Kompensasi (X₃)

		Correlations					
		X1.3	X2.3	X3.3	X4.3	X5.3	X3_TOTAL
X1.3	Pearson Correlation	1	.342**	.206*	.316**	.289**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.001	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X2.3	Pearson Correlation	.342**	1	.225*	.398**	.297**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.000	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X3.3	Pearson Correlation	.206*	.225*	1	.143	.356**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.039	.024		.153	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X4.3	Pearson Correlation	.316**	.398**	.143	1	.331**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.153		.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101
X5.3	Pearson Correlation	.289**	.297**	.356**	.331**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.001		.000
	N	101	101	101	101	101	101
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.654**	.683**	.580**	.668**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101

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

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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.424**	.281**	.222*	.198*	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.026	.047	.000
	N	101	101	101	101	101	101
Y2	Pearson Correlation	.424**	1	.305**	.246*	.233*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.013	.019	.000
	N	101	101	101	101	101	101
Y3	Pearson Correlation	.281**	.305**	1	.381**	.259**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.000	.009	.000
	N	101	101	101	101	101	101
Y4	Pearson Correlation	.222*	.246*	.381**	1	.428**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.026	.013	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101
Y5	Pearson Correlation	.198*	.233*	.259**	.428**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.047	.019	.009	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.650**	.668**	.671**	.687**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101

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

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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dari tabel hasil uji validitas 4.5 sampai 4.8 dengan seluruh pernyataan yang mengenai kepemimpinan, ketersediaan fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang berjumlah 20 pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka sesuai dari ketentuan yang telah ditetapkan, hasil dari pernyataan diatas atau instrumen dapat dikatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Agustian (2019), merupakan pengukuran yang digunakan untuk memeriksa seberapa konsisten hasil pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah ukuran yang digunakan dalam kuesioner dapat diandalkan dan memberikan hasil yang relatif sama bila digunakan berulang kali. Zahra (2018), mengungkapkan bahwa uji reliabilitas merupakan pengujian yang menggunakan rumus *alpha cronbach* atau rumus matematis untuk menguji tingkat reliabilitas pengukuran. Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Jika nilai alpha cronbach $\geq 0,60$ yang berarti pernyataan dikatakan reliabel
- Jika nilai alpha cronbach $\leq 0,60$ yang berarti pernyataan dikatakan tidak reliabel

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	5

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Ketersediaan Fasilitas (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	5

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₃)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	5

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dari hasil uji reliabilitas diatas, mulai dari variabel kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2), kompensasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) hasil pengujian tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai dari *cronbach alpha* \geq 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu langkah awal yang dapat digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Ketika menggunakan model regresi yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, adapun beberapa uji asumsi klasik meliputi sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi dari variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki karakteristik distribusi yang mendekati normal, sesuai dengan penjelasan Ghozali (2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Jarque-Bera (JB) bersama dengan uji normalitas histogram. Pada taraf signifikansi 5%, digunakan indikator berikut untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak:

- a. Jika nilai probabilitas \geq dari 0,05 (lebih besar dari 5%) maka data dapat dinyatakan terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai probabilitas kurang dari atau sama dengan 0,05 (kurang dari 5%), maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang bersifat normal.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67221230
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.046
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas nya yaitu 0,200. Sesuai pada indikator diatas $0,200 \geq$ dari 0,05 , bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal, yang berarti model regresi sudah dapat dikatakan normal atau memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat menyebabkan peningkatan pada standar error estimasi ketika variabel independen ditambahkan, meningkatkan tingkat signifikansi yang diperlukan untuk menolak hipotesis nol, dan meningkatkan probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah. Ghozali (2017:73) menyatakan bahwa pada tingkat signifikansi 90%, keberadaan multikolinearitas antara variabel independen dapat diidentifikasi melalui matriks korelasi seperti yang terlampir di bawah ini:

- Apabila nilai matriks korelasi antar dua variabel independen (variabel bebas) $\geq 0,90$ maka hasil uji terdapat multikolinearitas.
- Apabila nilai matriks korelasi antar dua variabel independen (variabel bebas) $\leq 0,90$ maka hasil uji tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.520	1.827		.832	.408		
	X1_TOTAL	.276	.101	.245	2.718	.008	.595	1.680
	X2_TOTAL	.368	.103	.335	3.566	.001	.549	1.820
	X3_TOTAL	.281	.088	.282	3.210	.002	.628	1.592

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas dari nilai VIF semua nilai variabel <10. Bisa disimpulkan berarti di dalam semua variabel tidak terjadi multikolinearitas, dapat dirincikan hasil dari penelitian diatas antara lain:

- a. Kepemimpinan mempunyai nilai *Variance Influence Factor* (VIF) senilai 1.680
- b. Ketersediaan fasilitas mempunyai nilai *Variance Influence Factor* (VIF) senilai 1.820
- c. Kompensasi mempunyai nilai *Variance Influence Factor* (VIF) senilai 1.592

Dari semua variabel bebas dalam penelitian ini, nilai dari *Variance Influence Factor* yaitu < dari 10. Sesuai dalam ketentuan yang telah ditetapkan, maka model dalam penelitian ini tidak ditemukan terjadinya korelasi antar variabel atau bebas dari multikolinearitas, yang berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

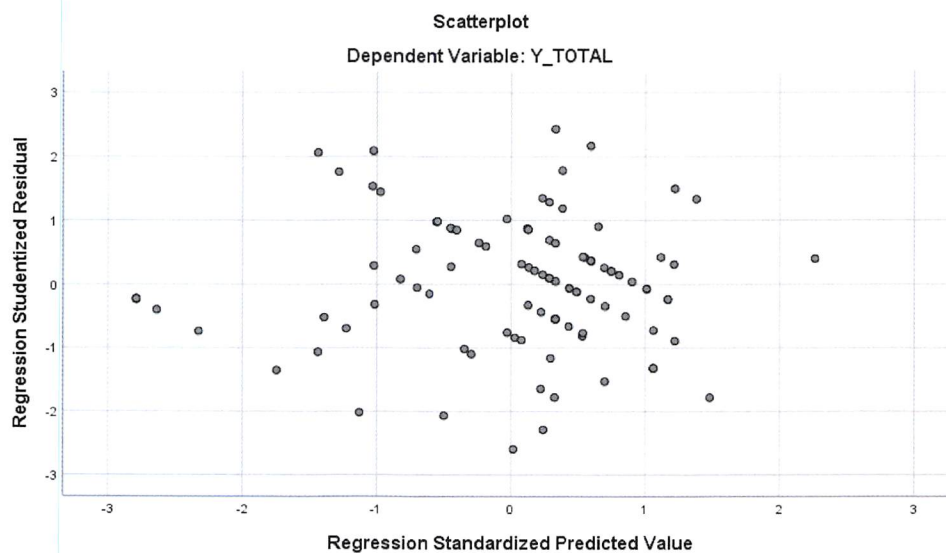
3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat variasi yang tidak merata dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang dapat disebut sebagai heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk memeriksa apakah model regresi linier berganda menunjukkan adanya heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa sebaran atau dispersi dari nilai prediksi variabel dependen (SRESID) terhadap residual error (ZPRED). Jika tidak ada pola tertentu dan tidak ada penyebaran yang konsisten di atas atau di bawah nol

pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Dalam konteks penelitian yang baik, penting untuk menghindari atau mengurangi adanya heteroskedastisitas, sesuai dengan pandangan Ghozali (2016).

Pengujian statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah uji Breusch-Pagan. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut dari residual variabel bebas lainnya. Pada tingkat signifikansi 5%, keberadaan heteroskedastisitas dapat ditentukan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas variabel bebas $\geq 0,05$ maka hasil uji tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai probabilitas variabel bebas $\leq 0,05$, maka hasil uji terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diatas, dengan taraf signifikansi 5% nilai probabilitas variabel bebas $< 0,05$, untuk penyebaran titik-titik data pada gambar menyebar luas tidak beraturan keatas dan kebawah dari titik tumpu Y atau angka 0 tidak bertumpuk dan juga tidak berpola. Berarti bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Hengky (2013:4), uji analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis regresi yang digunakan untuk menguji dan menilai pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2), dan kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.520	1.827		.832	.408
	X1_TOTAL	.276	.101	.245	2.718	.008
	X2_TOTAL	.368	.103	.335	3.566	.001
	X3_TOTAL	.281	.088	.282	3.210	.002

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, untuk mendapatkan hasil output yang dapat dianalisis lebih lanjut, Anda dapat menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda secara umum, yaitu:

$$Y = 0,1520 + 0,276X_1 + 0,368X_2 + 0,281X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

α = Bilangan konstan

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi X_1 (kepemimpinan)

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi X_2 (ketersediaan fasilitas)

$\beta_3 X_3$ = Koefisien regresi X_3 (kompensasi)

e_i = Standard error

Berdasarkan penjelasan rumus persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diperoleh nilai antara lain:

1. Nilai konstanta dengan jumlah 0,1520. Apabila nilai variabel bebas atau nilai kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi adalah 0, berarti nilai kinerja karyawan berjumlah 0,1520.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) senilai 0,276. Apabila setiap peningkatan dalam variabel kepemimpinan (X_1) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan senilai 0,276. Begitupun sebaliknya, apabila variabel kepemimpinan (X_1) turun satu satuan dengan demikian kinerja karyawan juga akan menurun senilai 0,276. Diasumsikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2), dan kompensasi (X_3) stabil atau tetap.
3. Koefisien regresi ketersediaan fasilitas (X_2) senilai 0,368. Apabila setiap peningkatan dalam variabel ketersediaan fasilitas (X_2), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan senilai 0,368. Begitupun sebaliknya, apabila variabel ketersediaan fasilitas (X_2) turun satu satuan dengan demikian kinerja karyawan juga akan menurun senilai 0,368. Diasumsikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2), dan kompensasi (X_3) stabil atau tetap.
4. Koefisien regresi kompensasi (X_3) senilai 0,281. Apabila setiap peningkatan dalam variabel kompensasi (X_3) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan senilai 0,281. Begitupun sebaliknya, apabila variabel kompensasi (X_3) turun satu satuan dengan demikian kinerja karyawan juga akan menurun senilai 0,281. Diasumsikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2), dan kompensasi (X_3) stabil atau tetap.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah suatu dugaan atau pendapat awal terhadap suatu penelitian yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan. Pendapat ini disusun berdasarkan teori-teori yang relevan yang diperoleh melalui pengumpulan informasi. Oleh karena itu, hipotesis masih dianggap sebagai suatu dugaan atau pendapat awal yang sementara. Hipotesis juga dapat berfungsi sebagai jawaban teoritis terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas bergantung atau tidak terhadap variabel terikat dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara bersamaan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Sugiyono (2018:194), digunakan untuk dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menggunakan uji koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Pengujian hipotesis dapat dilakukan menggunakan significance level (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2$, n-k-1), dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a. Apabila $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Apabila $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti berpengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.520	1.827		.832	.408
	X1_TOTAL	.276	.101	.245	2.718	.008
	X2_TOTAL	.368	.103	.335	3.566	.001
	X3_TOTAL	.281	.088	.282	3.210	.002

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dari hasil pengujian parsial (uji t) yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien beta sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\alpha &= 0,5 \\ (\text{df}) &= (\alpha/2, n-k-1) \\ &= 0,5/2, 101-3-1 \\ &= 0,025, 97 \\ t\text{-tabel} &= 1,98472\end{aligned}$$

- a. Uji Parsial Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diatas, nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah senilai 0,245 dengan besar signifikan $0,008 < 0,050$ dari *level of signifikan* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
- b. Uji Parsial Pengaruh Ketersediaan Fasilitas(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diatas, nilai koefisien beta pada variabel ketersediaan fasilitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah senilai 0,335 dengan besar signifikan $0,001 < 0,050$ dari *level of signifikan* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pengaruh ketersediaan fasilitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
- c. Uji Parsial Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah senilai 0,282 dengan besar signifikan $0,002 < 0,050$ dari *level of signifikan* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:192), Uji simultan mempunyai hubungan positif dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan apakah masing-masing variabel bebas secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Didalam penelitian ini

Uji F digunakan agar dapat mengetahui secara simultan pengaruh kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. Uji ini dapat dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} menggunakan langkah significance level (α) = 5%, dan derajat kebebasan (df) = ($k, n-k-1$)

- Bila nilai signifikansi $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti nilai uji tersebut tidak bisa dikatakan signifikan atau dikatakan tidak layak.
- Bila nilai signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti nilai uji tersebut bisa dikatakan signifikan atau dikatakan layak.

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.925	3	104.975	36.415	.000 ^b
	Residual	279.629	97	2.883		
	Total	594.554	100			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diatas, untuk dapat melihat perhitungan ANOVA pada hasil perhitungan SPSS dilakukan perbandingan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dari hasil uji simultan diatas, didapatkan nilai F_{hitung} senilai 36.415 dengan nilai probabilitas sig 0,000, karena nilai sig < 0,050 berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

4.3.6 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menentukan kedekatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi bisa bervariasi antara -1 dan 1. Nilai 1 berarti terdapat hubungan positif sempurna antara kedua

variabel, sedangkan nilai -1 berarti hubungan negatif sempurna. Jika nilainya mendekati nol, berarti tidak ada hubungan sama sekali antara kedua variabel.

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk dapat mengetahui sampai mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya nilai R^2 bervariasi antara 0 dan 1. Semakin dekat nilai R dengan 1, maka semakin baik variabel bebas (X) dapat menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berganda ini mempunyai nilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilainya, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model.

Rumusny adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

Berikut adalah hasil perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2):

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.515	1.698	2.227

a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi R square senilai 0,530 atau 53,0% yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen dari kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan sangat rapat. Koefisien korelasi berganda (R^2) atau *adjusted R square* adalah 0,515 yang berarti bahwa variabel independen dari kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan senilai 51,5% sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Nilai koefisien beta untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,245, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,008, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiedler (sebagaimana disebutkan dalam Amirullah, 2015), yang menyatakan bahwa faktor-faktor situasional utama yang memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan meliputi hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader member relation*).

Dengan adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan membuat suasana dalam bekerja menjadi lebih nyaman, dan bisa memenuhi kebutuhan antara kedua belah pihak, baik untuk perusahaan dan juga karyawan. Setiap karyawan pasti akan merasa nyaman dalam bekerja jika hubungan antara pimpinan dan karyawan selalu solid dan terjaga dengan baik, berarti kepemimpinan di dalam kinerja karyawan dalam perusahaan berpengaruh.

4.4.2 Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis uji parsial (uji t) yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta untuk variabel ketersediaan fasilitas (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,335, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara ketersediaan fasilitas dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husna dalam Rifa'I (2019), yang menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja memegang peranan penting dalam memastikan operasional perusahaan berjalan lebih baik, lebih efisien, dan lebih tepat. Fasilitas kerja, sebagai sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan, berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Pentingnya ketersediaan fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam menjalankan operasional perusahaan. Fasilitas merujuk pada segala elemen yang digunakan, dimanfaatkan, dinikmati, serta dihuni oleh karyawan dalam konteks pelaksanaan tugas mereka, baik untuk melancarkan pekerjaan mereka maupun untuk mendukung keseluruhan kelancaran proses kerja.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji parsial (uji t) yang dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS, terungkap bahwa ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta pada variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari ambang signifikansi 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019:121), yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki peran penting sebagai bentuk imbal balik dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh para karyawan.

Dengan adanya kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan juga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi. Dengan ada kompensasi dalam sebuah perusahaan, interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan karyawan akan stabil karena karyawan dilayakan mendapatkan fasilitas atau balasan jasa sesuai yang telah diberikan oleh karyawan, pimpinan akan lebih mudah untuk memotivasi karyawannya. Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4.4.4 Pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan (X1), ketersediaan fasilitas (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji simultan (uji F) yang dilakukan melalui perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Anova menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 36,415 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig kurang dari ambang signifikansi 0,050, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

Hasil penelitian diatas mendukung penelitian dari Afandi (2018:86) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya meliputi tentang kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi yang sangat berpengaruh di dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan. Berarti bisa diartikan jika di dalam perusahaan memiliki kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi yang baik maka kinerja karyawan juga ikut membaik. Begitu juga sebaliknya, jika didalam perusahaan memiliki kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi yang kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun atau kurang baik.

Koefisien korelasi berganda (R^2) atau *adjusted R square* adalah 0,515 yang berarti bahwa variabel independen dari kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan senilai 51,5% sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.