

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERSEDIAAN
FASILITAS, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT TERMINAL TELUK LAMONG
SURABAYA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Reynaldi Firstyananda Eppata
NIM : 19110070
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Reynaldi Firstyananda Eppata

NIM : 19110070

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian 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,



Reynaldi Firstyananda Eppata

NIM 19110070

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERSEDIAAN FASILITAS, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TERMINAL
TELUK LAMONG SURABAYA**


DISUSUN OLEH :

**NAMA : REYNALDI FIRSTYANANDA EPPATA
NIM : 19110070**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

**PENGUJI 1 : MEYTI HANNA ESTER
KALANGI, S.Sos, MM
NIDN : 0717057703**


(.....)

**PENGUJI 2 : SOEDARMANTO, SE., MM
NIDN : 0322036902**


(.....)

Mengetahui,
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERSEDIAAN FASILITAS, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TERMINAL
TELUK LAMONG SURABAYA**

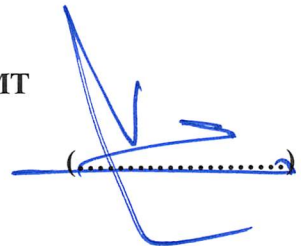
DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : REYNALDI FIRSTYANANDA EPPATA
NIM : 19110070**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDN : 8891880018**

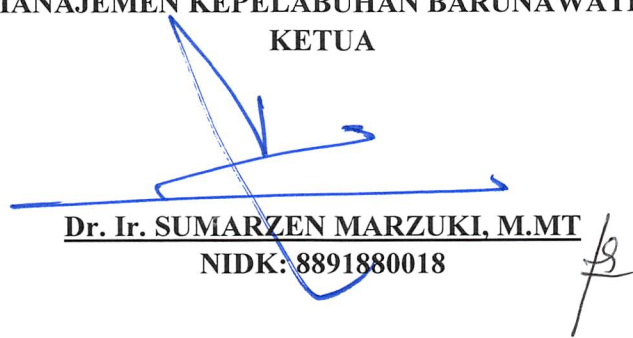


Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**

Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018



ABSTRAK

REYNALDI FIRSTYANANDA EPPATA, 19110070
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERSEDIAAN FASILITAS, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TERMINAL
TELUK LAMONG SURABAYA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, Kompensasi, dan
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan kapasitas atau potensi yang telah ditetapkan. Kinerja melibatkan pencapaian hasil oleh individu, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, seperti memberikan contoh positif oleh pemimpin, menyediakan fasilitas kerja untuk mempercepat dan mempermudah karyawan dalam bekerja, dan memberikan tempat atau lingkungan yang nyaman terhadap karyawan selama bekerja. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, ketersediaan fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil uji secara parsial dan simultan dalam menggunakan metode kuantitatif dengan survei yang dilakukan terhadap karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 101 orang. Analisis data dalam penelitian ini dapat dijalankan dengan menggunakan aplikasi atau *software* SPSS 26.0. Proses pengumpulan data yang dipakai peneliti yaitu dengan menggunakan kuesioner dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Dari hasil yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah valid dan uji reliabilitas yaitu reliabel. Dari hasil uji T dapat diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran $\text{sig } 0,008 < 0,050$, selanjutnya ketersediaan fasilitas secara parsial berpengaruh positif dengan besaran $\text{sig } 0,001 < 0,050$, kemudian kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dengan besaran $\text{sig } 0,002 < 0,050$. Dari hasil uji F berikut hasil bahwa kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya". Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan penelitian ini;
4. Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, bimbingan dan motivasi selama masa perkuliahan;
5. Kedua orang tua saya yang telah mencurahkan do'a nya, memberikan dukungan moril, materi, dan kasih sayang yang tiada henti demi kesuksesan penulis;
6. Pimpinan dan Pegawai PT Terminal Teluk Lamong Surabaya yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini;
7. Seluruh teman-teman S1 Manajemen angkatan 2019 yang selalu support, berbagi informasi, dan kekeluargaan selama 4 tahun;
8. Sedy Wulandari kekasih saya yang telah memberikan banyak support, membantu saat ada kendala dan selalu menemani untuk menyelesaikan penelitian.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Akhir kata semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surabaya, Juni 2023

Penulis,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Reynaldi', with a long horizontal stroke extending to the right.

Reynaldi Firstyananda Eppata

NIM 19110070

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.2 Teori-Teori Kepemimpinan	12
2.2.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	16
2.2.4 Faktor-Faktor Kepemimpinan	17
2.2.5 Indikator Kepemimpinan	18
2.3 Pengertian Fasilitas Kerja.....	20
2.3.1 Manfaat Fasilitas Kerja.....	21
2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja.....	22
2.4 Pengertian Kompensasi	23
2.4.1 Jenis-Jenis Kompensasi	25
2.4.2 Faktor-Faktor Kompensasi.....	25
2.4.3 Tujuan Kompensasi	26
2.4.4 Indikator Kompensasi.....	27
2.5 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.5.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	29
2.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	30
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.6 Kerangka Berfikir / Konseptual	33
2.7 Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Populasi Dan Sampel.....	36
3.2.1 Populasi.....	36
3.2.2 Sampel	37
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1 Survei.....	40
3.4.2 Observasi.....	40
3.4.3 Eksperimen.....	41
3.4.4 Analisis Sekunder	41
3.4.5 Pengukuran Atau Penskoran	41
3.5 Sumber Data Dan Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Sumber Data.....	42
3.5.2 Pengumpulan Data.....	43
3.6 Analisis Data.....	44
3.6.1 Uji Instrumen.....	44
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.3 Uji Analisis Linier Berganda	47
3.7 Uji Hipotesis	48
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	48
3.7.2 Uji Simultan (Uji f).....	49
3.7.3 Uji Koefisien Korelasi (R) & Koefisien Determinasi Berganda (R ²)	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum PT Terminal Teluk Lamong.....	52
4.1.1 Logo Dan Visi Misi	53
4.1.2 Core Value PT Terminal Teluk Lamong	54
4.1.3 Struktur Organisasi	55
4.1.4 Deskripsi Tugas Dan Tanggung Jawab	56
4.1.5 Aktivitas Perusahaan	62
4.2 Data Penelitian	63
4.2.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	63
4.2.2 Karakteristik Responden Jenis Usia	64
4.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	65
4.3 Hasil Penelitian	72
4.3.1 Pengujian Validitas.....	72
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	75
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	77
4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda	81
4.3.5 Pengujian Hipotesis	83

4.3.6 Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi Berganda (R ²).....	85
4.4 Pembahasan	87
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)....	87
4.4.2 Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	88
4.4.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	89
4.4.4 Pengaruh Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1), Ketersediaan Fasilitas (X2) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	89
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan	31
Tabel 3.1 Teknik Pengukuran atau Penskoran Angket.....	42
Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan	31
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi tentang Kepemimpinan (X1)	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi tentang Fasilitas (X2).....	68
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi tentang Kompensasi (X3).....	69
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi tentang Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Dari Variabel Kepemimpinan (X1).....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Dari Variabel Ketersediaan Fasilitas (X2).....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Dari Variabel Kompensasi (X3)	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1)	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Ketersediaan Fasilitas (X2)	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kompensasi (X3)	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Normalitas	78
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinieritas	79
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	83
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Korelasi (R) Dan Koefisiensi Determinasi Berganda (R ²).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Denah Lokasi Perusahaan	32
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir / Konseptual	33
Gambar 4.1 Logo PT Terminal Teluk Lamong Surabaya	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Terminal Teluk Lamong Surabaya	55
Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	65
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Kuesioner
- Lampiran 5 Data Tabulasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan di berbagai sektor industri dituntut untuk tetap beroperasi dengan efektif dan efisien. Salah satu aspek yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan layanan yang berkualitas bagi pelanggan.

Dalam konteks industri logistik, PT Terminal Teluk Lamong merupakan salah satu perusahaan yang berperan penting dalam mendukung kegiatan perdagangan internasional. PT Terminal Teluk Lamong bertanggung jawab dalam pengelolaan dan operasional terminal petikemas yang meliputi kegiatan bongkar-muat, penyimpanan, dan distribusi barang.

Sebagai perusahaan di sektor logistik, PT Terminal Teluk Lamong memiliki kepentingan yang besar dalam memastikan kinerja karyawan mereka tetap optimal. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja tersebut. Salah satu faktor yang sangat penting adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi komunikasi yang baik, dan mengelola konflik dengan bijaksana dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang maksimal.

Selain kepemimpinan, ketersediaan fasilitas yang memadai juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Fasilitas yang memadai mencakup ruang kerja yang nyaman, peralatan yang baik,

dan infrastruktur yang mendukung. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan kerja.

Selanjutnya, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang memadai tidak hanya mencakup gaji yang sesuai, tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik.

Dalam konteks PT Terminal Teluk Lamong, di mana persaingan di sektor logistik semakin ketat, penelitian yang menganalisis pengaruh kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keunggulan kompetitif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong?
3. Apakah ketersediaan fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong?

1.3 Batasan Masalah

Fokus utama dari penelitian ini akan diarahkan kepada tenaga kerja yang bekerja di PT Terminal Teluk Lamong, sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam sektor logistik dan mengoperasikan terminal petikemas untuk

melaksanakan aktivitas bongkar-muat, penyimpanan, serta pengiriman barang. Lingkup penelitian ini akan melibatkan berbagai level jabatan dalam struktur perusahaan, yang mencakup posisi manajemen dan posisi non-manajerial.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, kompensasi, dan kinerja karyawan. Kepemimpinan akan diukur melalui faktor-faktor seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan transformasional, pengambilan keputusan, dan motivasi yang ditunjukkan oleh para pemimpin di PT Terminal Teluk Lamong.

Ketersediaan fasilitas akan mencakup penilaian terhadap kondisi fisik dan teknis ruang kerja, termasuk ketersediaan peralatan dan infrastruktur yang mendukung kegiatan operasional di perusahaan. Fasilitas tersebut mencakup ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, sistem informasi yang efisien, dan infrastruktur yang mendukung kegiatan logistik.

Variabel kompensasi akan meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang diterima oleh karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Penelitian akan mengevaluasi apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap adil dan memadai sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka.

Kinerja karyawan akan diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan kemampuan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.

Penelitian ini akan memfokuskan pada aspek-aspek tersebut dalam konteks PT Terminal Teluk Lamong dan industri logistik secara umum. Namun, penelitian ini tidak akan membahas faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar, regulasi pemerintah, atau faktor ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam rangka mengumpulkan informasi, penelitian ini akan menerapkan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada sekelompok karyawan yang dipilih secara acak dari lingkungan PT Terminal Teluk Lamong. Sampel yang dipilih akan mencakup beragam departemen dan jenjang jabatan yang ada dalam perusahaan, bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang mewakili mengenai

dampak kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja para karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan, ketersediaan Fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong secara spesifik. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Tujuan ini mencakup pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.
2. Meneliti Pengaruh ketersediaan Fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Tujuan ini mencakup analisis terhadap Pengaruh ketersediaan Fasilitas kerja yang memadai terhadap produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Penelitian akan mengevaluasi sejauh mana Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan ini mencakup analisis terhadap Pengaruh kompensasi yang adil dan memadai terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengidentifikasi elemen kompensasi yang paling berpengaruh dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.
4. Menyelidiki hubungan antara kepemimpinan, ketersediaan Fasilitas, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Tujuan ini mencakup analisis terhadap hubungan antara variable-variabel yang diteliti. Penelitian ini akan menggambarkan sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk lamong.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian ini memiliki manfaat penting bagi perusahaan, yaitu memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Memberikan rekomendasi kongkret untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan keunggulan kompetitif, serta meningkatkan kepuasan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati
 - a. Melalui penelitian ini, diharapkan akan terjadi peningkatan pengetahuan dan pemahaman bagi mahasiswa, serta bertambahnya sumber-sumber literatur yang tersedia di perpustakaan. Dengan demikian, manfaat dari penelitian ini akan dapat dirasakan oleh berbagai pihak yang terlibat.
 - b. Dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen kepelabuhanan khususnya mengenai kepemimpinan, ketersediaan Fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.
3. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dalam menganalisis data dan menyajikan temuan penelitian secara sistematis dan obyektif.
 - b. Penelitian ini bertujuan menjadi pendorong sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya.

1.6 Sistematika Penulisan

Demi memudahkan pemahaman dan kelancaran dalam mengkaji tulisan ini, penulis telah merancang suatu struktur penulisan yang disusun dengan sistematis seperti berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut pendapat Anang Firmansyah (2018:4), manajemen bisa diartikan sebagai sebuah kombinasi antara seni dan ilmu dalam merencanakan, menyusun, mengarahkan, mengawasi, dan mengorganisasikan sumber daya manusia agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Istilah "manajemen" berasal dari frasa "To manage," yang memiliki arti mengatur, mengurus, melaksanakan, dan mengelola. Manajemen yang efektif melibatkan kreativitas, intuisi, pemikiran, serta tindakan manusia untuk membantu individu mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Justin G. Longenecker et al (2010) manajemen merupakan seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain atau sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen bisa difungsikan dalam organisasi dengan peran manusia yang strategis. Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan.

Secara umum, manajemen adalah proses mencapai tujuan yang melibatkan orang lain atau sumber daya manusia. Menurut Dr. H. Muhammad Sulhan (2015), manajemen merupakan seni dan ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, materi, dan informasi dengan tujuan mencapai kinerja dan keberlanjutan organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep yang dikemukakan oleh M Prawiro (2021) mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada serangkaian tindakan dan usaha yang ditujukan untuk memperkembangkan, memberikan motivasi, merekrut, dan secara komprehensif mengevaluasi sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam prakteknya, Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan aspek-aspek dari fungsi manajemen seperti

pengarahan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Peranan Manajemen SDM juga teramat penting dalam mengelola operasional organisasi secara keseluruhan, baik dari perspektif perusahaan maupun karyawan yang terlibat.

Berdasarkan pendapat Afandi (2018:3), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai kombinasi antara keilmuan dan kreativitas dalam mengatur interaksi dan peran individu dalam tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas, sehingga pencapaian tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat terlaksana. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses optimalisasi pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan, pengendalian, dan penggerakan nilai-nilai yang menjadi kekuatan manusia guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2017:3).

Menurut Armstrong (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan pendekatan yang holistik dan konsisten dalam mengelola pekerjaan serta perkembangan individu. HRM dapat dipandang sebagai konsepsi tentang bagaimana cara mengelola orang secara efektif, yang didukung oleh berbagai teori yang berhubungan dengan struktur organisasi dan perilaku individu. Pendekatan ini berhubungan dengan kontribusinya dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemanfaatan potensi individu, sambil tetap mempertimbangkan dimensi etika dan bagaimana individu harus diperlakukan berdasarkan seperangkat nilai-nilai moral. HRM mencakup implementasi kebijakan dan praktik dalam perancangan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, proses pembelajaran, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, dan penyediaan layanan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini berakar pada strategi manajemen sumber daya manusia yang saling terintegrasi dan sejalan dengan strategi bisnis perusahaan.

Berdasarkan pandangan yang telah disampaikan oleh para pakar sebelumnya, penerapan konsep manajemen sumber daya manusia menjadi suatu kewajiban dalam lingkungan organisasi atau perusahaan guna mendorong pertumbuhan berkelanjutan. Hal ini disebabkan kesuksesan suatu entitas organisasi juga sangat tergantung pada kontribusi yang diberikan oleh anggota karyawan di dalamnya.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki anggota karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan yang mereka layani.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Afandi (2018:11) terdapat empat tujuan yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk terbentuknya menggapai tujuan.

2. Tujuan Sosial

Sasaran organisasi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengemban tanggung jawab secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan permasalahan masyarakat, serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan yang dihadapi oleh organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Fokus utama departemen sumber daya manusia dalam aspek fungsional adalah menghadapi tantangan meningkatnya kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia, melalui penyediaan konsultasi yang seimbang dan relevan dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Tujuan individu dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting bagi setiap organisasi. Aktivitas yang diarahkan oleh manajemen terhadap sumber daya manusia harus difokuskan pada mencapai keselarasan antara kapabilitas, kebutuhan, pengetahuan, dan minat pegawai dengan keperluan organisasi.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

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.

Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu yang melibatkan penggunaan wewenang untuk melakukan proses merangsang motivasi, memengaruhi, serta memberikan dukungan terhadap usaha-usaha yang mendorong orang lain untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan komponen penting dan strategis dalam fungsi manajemen, sebab peran kepemimpinan mampu memberdayakan, menggerakkan, serta mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan melibatkan keterampilan dalam memotivasi dan menginspirasi orang-orang untuk mencapai tujuan Bersama. Seorang pemimpin harus mampu membangun Komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi tim agar terlibat dan berkomitmen dalam mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan melibatkan suatu kemampuan untuk mengartikulasikan visi misi dan nilai-nilai dengan cara yang inspiratif sehingga anggota tim merasa termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Seseorang pemimpin harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan baik, mendengarkan, dan memahami kebutuhan tim, kekhawatiran, dan harapan anggota tim. Melalui Komunikasi yang efektif, seseorang pemimpin dapat membangun kepercayaan dan kerja sama dalam tim, serta menjaga hubungan yang harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, kepemimpinan melibatkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, memotivasi, mengelola sumber daya yang ada, dan kemampuan untuk membangun hubungan dengan baik. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja tim, dan mencapai tujuan organisasi dengan sangat baik.

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Dalam pandangan Robbins (2017), gaya kepemimpinan dalam konteks bisnis memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan operasional perusahaan serta kesinambungan organisasi secara keseluruhan. Peranan yang dimainkan oleh kepemimpinan dianggap memiliki arti strategis yang mendasar dalam upaya mencapai misi, visi, dan tujuan suatu entitas organisasi. Kualitas kepemimpinan sering kali dianggap sebagai faktor utama yang dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan perkembangan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengelola suatu organisasi. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umum :

1. Gaya Autokratis Menurut Northouse (2016), pada gaya kepemimpinan autokratis pemimpin membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Sumber: Northouse, P.G. *Leadership Theory and Practice Seventh Edition* 2016.
2. Gaya Demokratis Menurut Yukl (2018), pada gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memfasilitasi partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk menyuarakan pendapatnya. Sumber: Yukl, G.A., *Leadership in Organizations Ninth Edition* 2018.
3. Gaya Laissez-Faire Berdasarkan Sosik & Jung (2020) dalam jurnal "Leadership Styles and Outcomes: A Meta-Analysis", gaya laissez-faire atau abai ditandai dengan tingkat keterlibatan pimpinan yang rendah dan pendelegasian tanggung jawab serta wewenang secara luas kepada bawahan. Sumber: Sosik, J.J., & Jung, D.I.(2020). Leadership styles and outcomes: A meta analysis. *Personnel Psychology*.doi.org/10.1111/peps.123430
4. Transaksional Menurut Avolio dkk (2021) dalam buku "The Full Range of Leadership Development", transaksional merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi bawahan dengan menggunakan sistem insentif dan hukuman. Sumber: Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2021). *The Full Range of Leadership Development*.SAGE Publications.

5. Transformasional Menurut Yukl (2018), pada gaya kepemimpinan transformasional pemimpin memberikan inspirasi, membantu perkembangan diri serta mengarahkan pada visi bersama untuk mendorong para bawahannya mencapai potensi terbaik mereka.
Sumber: Yukl, G.A., Leadership in Organizations Ninth Edition 2018.

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi atau tim yang dipimpin. Pemimpin yang baik dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang beragam dan fleksibel, serta mampu memilih gaya yang paling sesuai dengan situasi dan anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal.

2.2.2 Teori-Teori Kepemimpinan

Secara prinsip, konsep kompetensi kepemimpinan terdiri dari tiga jenis utama, yaitu: teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan, teori implisit, teori great man, teori transformasi, teori neokharismatik. Teori kepemimpinan ini termasuk dalam kategori teori kepemimpinan yang luas dan lebih rinci, teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Teori sifat, dikenal sebagai teori genetic, meyakini bahwa kepemimpinan bersifat bawaan dan tidak dapat dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa keberadaan seseorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki sejak lahir, yang dianggap sebagai warisan. Pendekatan ini menyatakan bahwa terdapat karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan kualitas ini merupakan faktor penting dalam kepemimpinan yang efektif, dan kualitas ini merupakan hal yang sudah melekat pada diri seseorang.

2. Teori Perilaku

Tujuan dari teori ini adalah untuk menguraikan perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin yang efisien, termasuk bagaimana mereka menugaskan tanggung jawab kepada anggota bawahan, berkomunikasi dengan mereka, serta memotivasi mereka. Berdasarkan teori ini, seseorang memiliki

kemampuan untuk mempelajari dan mengembangkan dirinya menjadi pemimpin yang efektif, tanpa tergantung pada karakteristik bawaan yang dimilikinya. Dengan kata lain, kemampuan menjadi seorang pemimpin bukanlah sifat yang melekat sejak lahir, tetapi dapat diperoleh melalui pengamatan terhadap praktek-praktek pemimpin efektif atau pengalaman pribadi. Oleh karena itu, kesuksesan seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya dalam menjalin hubungan dan interaksi dengan anggota timnya.

3. Teori Lingkungan

Teori ini berpendapat bahwa kemunculan pemimpin tergantung pada waktu, tempat, dan kondisi tertentu. Dalam teori lingkungan, kepemimpinan dikaitkan dengan pendekatan situasional yang berusaha menyediakan model normative. Secara umum, teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh situasi dan gaya kepemimpinan yang digunakan. Untuk setiap situasi yang berbeda, digunakan pula gaya kepemimpinan yang berbeda. Jika seseorang pemimpin tidak mampu beradaptasi dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Teori Path-Goal mengulas bagaimana tindakan seorang pemimpin berdampak pada motivasi serta pencapaian kinerja timnya dalam beragam situasi pekerjaan yang berbeda. Teori ini berasal dari konsep motivasi berbasis harapan (expectancy), di mana dorongan kerja individu bergantung pada keyakinannya bahwa prestasi yang tinggi akan membawa hasil yang positif, serta menghindari konsekuensi yang negatif. Teori Path-Goal membahas bagaimana perilaku seorang pemimpin (gaya kepemimpinan) memengaruhi hasil kinerja para anggota timnya. Dalam teori Path-Goal, terdapat empat gaya kepemimpinan yang dijelaskan:

- a. *Directive leadership*, dalam hal ini, mirip dengan kepemimpinan autokratis Lipit dan White. Para anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka oleh pemimpin dan

menerima arahan secara langsung. Anggota tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat.

- b. *Supportive leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan sikap ramah dan perhatian dari seorang pemimpin. Pemimpin ini mudah diakses dan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim.
- c. *Participative leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mendorong masukan dan pendapat dari anggota tim, tetapi pemimpin tetap memiliki keputusan akhir dalam pengambilan keputusan.
- d. *Achievement-oriented leadership* Dengan demikian, seorang pemimpin memberikan kepercayaan kepada rekan-rekan tim untuk mencapai target, hasil, serta kinerja yang optimal. Pemimpin ini memotivasi timnya agar mencapai prestasi yang tinggi.

Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa prestasi kerja bergantung pada motivasi untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Motivasi tersebut ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang ingin dicapai dan berfungsi sebagai dorongan bagi perilaku produktif menuju tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja dengan produktivitas yang tinggi demi mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Teori Implisit

Teori kepemimpinan implisit menggambarkan pandangan dan prasyarat terkait karakteristik pemimpin yang sukses. Teori ini umumnya melibatkan konsep stereotip dan pola karakteristik, keterampilan, atau tindakan yang memiliki relevansi.

Tujuan utamanya adalah untuk membedakan eksekutif dari kelompok lain. Tipe pemimpin (misalnya pemimpin, politiku, perwira militer) teori ini telah dikembangkan dan disempurnakan dari waktu ke waktu. Pengalaman nyata dengan manajer, kontak dengan literatur pemimpin yang efektif dan Pengaruh social-budaya lainnya.

5. Teori Great Man

Menurut teori ini, pemimpin yang hebat dilahirkan sebagai pemimpin yang hebat ini menunjukkan beberapa fitur unik yang sangat berbeda dari kebanyakan lainnya orang lain. Kualitas individu ini meliputi karisma, kecerdasan, kebijaksanaan dan tahu bagaimana menggunakan kekuatan yang di butuhkan membuat keputusan yang akan berdampak besar pada cerita seorang pemimpin. Karisma secara intrinsik mencerminkan sifat individual yang ditandai oleh pesona pribadi dan daya tarik, yang diperkaya dengan ketrampilan komunikasi interpersonal dan kemampuan persuasi yang istimewa. Menurut pandangan Carlyle, tokoh pemimpin yang luar biasa muncul dalam situasi yang memerlukan kehadiran mereka, sehingga mereka tidak dapat diciptakan secara buatan.

6. Teori Transformasi

Landasan teori ini berasal dari hasil riset yang mengenali adanya pola perilaku kepemimpinan di mana individu yang kemudian terklasifikasi sebagai pemimpin transformasi memiliki kemampuan untuk menginspirasi anggota sumber daya manusia lainnya dalam organisasi agar mencapai pencapaian yang melebihi rencana organisasi. Pemimpin transformasi juga dapat dilihat sebagai figur pemimpin yang memiliki visi dan mampu mengajak anggota sumber daya manusia dalam organisasi untuk bersama-sama bergerak menuju visi yang dipegang oleh pemimpin tersebut. Para pemimpin transformasi lebih mengutamakan faktor kharisma dan otoritas dalam pelaksanaan peran kepemimpinannya.

7. Teori Neokharismatik

Teori kepemimpinan ini fokus pada simbolisme serta daya tarik emosional, serta dedikasi yang sangat kuat dari para pengikut. Teori ini mengajukan gagasan bahwa anggota kelompok mengembangkan pandangan mengenai karakteristik kepemimpinan yang heroik ketika mereka mengamati tindakan-tindakan khusus dari pemimpinnya.

2.2.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu antara lain:

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter merujuk pada pemegang wewenang atau otoritas yang sebagian besar bersifat mutlak dan tetap berpusat pada pimpinan, atau dalam beberapa kasus, pimpinan yang menjalankan sistem sentralisasi wewenang. Dalam model ini, tanggung jawab pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan berada sepenuhnya pada pemimpin itu sendiri, sementara anggota bawahan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan gagasan, saran, atau pertimbangan selama proses pengambilan keputusan.

2. **Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan partisipatif merujuk pada gaya kepemimpinan di mana pemimpin beroperasi secara persuasif, membangun kerjasama yang harmonis, menginspirasi loyalitas, dan mendorong partisipasi aktif dari para bawahan. Dalam pendekatan ini, pemimpin bertujuan untuk memotivasi bawahan agar merasa terlibat sepenuhnya dalam perusahaan. Bawahan diundang untuk berpartisipasi dengan memberikan saran, gagasan, dan pertimbangan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

3. **Kepemimpinan Delegasi**

Kepemimpinan delegatif merujuk pada situasi di mana seorang pemimpin mendelegasikan otoritasnya kepada bawahan dengan tingkat kewenangan yang signifikan. Ini memungkinkan bawahan untuk mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan dengan kebebasan yang lebih besar dalam menjalankan tugas mereka. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak terlalu memperhatikan metode yang digunakan oleh bawahan untuk mengambil keputusan atau menjalankan tugas mereka, karena tanggung jawab tersebut sepenuhnya diberikan kepada bawahan.

4. **Kepemimpinan Demokrasi**

Kepemimpinan demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang melihat perannya sebagai koordinator dan penyatuan berbagai elemen dan komponen

dalam organisasi, membentuk sebuah kesatuan yang komprehensif. Dalam kata lain, pemimpin demokratis berfungsi sebagai perwakilan dan penghubung untuk berbagai aspirasi, gagasan, keinginan, dan kepentingan semua anggota organisasi. Oleh karena itu, pendekatan yang diambil dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu. Pemimpin yang memiliki gaya demokratis umumnya menyadari bahwa organisasi harus diatur dengan cara yang memungkinkan untuk menguraikan berbagai tugas dan aktivitas yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi secara jelas (Siagian, 2016)

2.2.4 Faktor-faktor Kepemimpinan

Menurut Fiedler (dalam Amirullah, 2015) faktor-faktor situasional utama yang dapat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan (leader-member relation) merujuk pada tingkat interaksi dan dukungan yang terjadi antara pemimpin dan anggota kelompok. Hal ini menggambarkan sejauh mana hubungan tersebut dapat terjalin harmonis dan saling mendukung, di mana pemimpin memainkan peran penting dalam membangun kerjasama dan kepercayaan dalam kelompok.
2. Struktur tugas merujuk pada sejauh mana tugas-tugas yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi telah diatur secara terstruktur atau tidak. Hal ini mencakup apakah tugas-tugas tersebut memiliki kerangka kerja yang jelas, termasuk prosedur-prosedur yang tegas dan terdefinisi dengan baik. Dalam konteks ini, struktur tugas mencerminkan tingkat pengorganisasian dan pengaturan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga memungkinkan efisiensi, konsistensi, dan pemahaman yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.
3. Posisi kewenangan seseorang merujuk pada sejauh mana seorang pemimpin memiliki pengaruh atau wewenang dalam mengambil keputusan terkait dengan berbagai aspek dalam organisasi. Ini mencakup faktor-faktor penting seperti proses pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi, dan penentuan kenaikan gaji. Posisi kewenangan seseorang

mencerminkan tingkat tanggung jawab dan otoritas yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola berbagai aspek operasional dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

2.2.5 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Delti (2015:497), terdapat beberapa atribut penting yang meliputi kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi yang baik, keberanian, kemampuan mendengar dengan baik, dan ketegasan.

1. Kemampuan analitis merujuk pada keterampilan untuk menganalisis situasi dengan cermat dan mendalam, yang menjadi landasan penting bagi efektivitas kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan analitis yang kuat, yang sejatinya mencakup kemampuan diagnostik yang akurat, sehingga keputusan yang diambil dapat tepat guna dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi.
2. Keterampilan berkomunikasi melibatkan kemampuan untuk memberikan nasihat, perintah, serta petunjuk dengan jelas dan efektif. Komunikasi yang terampil sangatlah krusial karena terkait dengan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memberi dorongan kepada anggota tim agar melaksanakan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterampilan berkomunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk menjalin interaksi yang efisien dan mengedepankan pengertian yang saling mendukung di antara semua pihak yang terlibat.
3. Keberanian merupakan aspek penting dalam kepemimpinan, di mana pemimpin sebagai posisi tertinggi dalam suatu organisasi perlu memiliki sikap yang berani dalam menjalankan tugas-tugasnya. Keberanian ini semakin penting karena pemimpin harus memiliki keberanian yang kuat dalam mengemban tugas utamanya. Keberanian harus menjadi bagian integral dari gaya hidup dan pola kerja seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki sifat berani tidak akan membiarkan kendala atau kesulitan apa pun menghambat atau menghalangi niatnya untuk bertindak dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan keyakinannya. Keberanian dalam kepemimpinan membantu pemimpin

mengatasi tantangan, mengambil risiko yang dibutuhkan, dan membuat keputusan yang sulit demi mencapai hasil yang diinginkan.

4. Kemampuan mendengar merupakan atribut penting dalam kepemimpinan, mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk menerima dan memahami pendapat serta saran-saran yang diajukan oleh orang lain, terutama oleh bawahan-bawahannya. Selain memiliki keterampilan komunikasi yang baik, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan mendengar yang efektif. Sifat pemimpin yang selalu terbuka untuk mendengarkan pendapat atau masukan dari berbagai pihak, termasuk bawahan, dapat berdampak positif pada kinerja mereka, seperti guru dan karyawan. Hal ini karena tindakan mendengarkan menunjukkan penghargaan terhadap pandangan dan kontribusi mereka, sehingga menciptakan rasa dihargai dan diakui. Kemampuan mendengarkan juga dapat meningkatkan hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mendengar yang baik akan lebih mudah memahami kebutuhan, aspirasi, dan tantangan yang dihadapi oleh bawahan, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan memberikan arahan yang lebih relevan. Selain itu, kemampuan mendengarkan yang baik juga menciptakan iklim di mana bawahan merasa nyaman untuk berbicara, berbagi ide, dan memberikan umpan balik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja dan inovasi dalam organisasi.
5. Ketegasan adalah atribut esensial dalam kepemimpinan yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan mengatasi situasi-situasi yang penuh ketidakpastian. Ketegasan memiliki peran krusial dalam menjaga kedisiplinan dan efisiensi di dalam tim atau organisasi. Seorang pemimpin yang tegas akan mampu menegaskan batas-batas dan harapan dengan jelas kepada bawahan, sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan. Ketegasan juga membantu mencegah perilaku semena-mena dan memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan akan dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Ketika seorang pemimpin bersikap tegas, bawahan cenderung lebih berkomitmen untuk

memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan. Dalam situasi-situasi yang kompleks atau bergejolak, keberadaan pemimpin yang tegas dapat memberikan arah yang jelas dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional dan mencapai tujuan organisasi. Namun, perlu diingat bahwa ketegasan sebaiknya diimbangi dengan pendekatan yang menghormati dan mendengarkan pandangan bawahan. Seorang pemimpin yang tegas namun juga terbuka untuk mendengarkan umpan balik dan saran dari bawahan akan menciptakan lingkungan yang seimbang antara disiplin dan partisipasi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada keberhasilan dan produktivitas keseluruhan tim atau organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2020) secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Sifat-sifat individu memiliki peran signifikan dalam menggambarkan kesuksesan seorang individu sebagai pemimpin serta memengaruhi kapabilitas yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.
- b. Kebiasaan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku seorang pemimpin dan menjadi faktor penentu dalam tindakan yang dilakukan olehnya. Kebiasaan baik atau buruk seorang pemimpin akan mempengaruhi cara dia memimpin dan akan berdampak pada interaksi dengan bawahannya.
- c. Kepribadian memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam peran kepemimpinan, melalui sifat-sifat unik yang dimilikinya.
- d. Temperamen, sebagai cara khas seorang pemimpin dalam merespons interaksi dengan orang lain, memiliki peran penting dalam dinamika kepemimpinan. Beberapa pemimpin menunjukkan temperamen yang aktif, sementara yang lain menunjukkan temperamen yang lebih tenang.

2.3 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2014) sebagaimana dikutip dalam (Prawira, 2020), fasilitas kerja meliputi segala hal yang digunakan, dipergunakan, dinikmati, dan dihuni oleh para karyawan yang berinteraksi secara langsung dengan tugas mereka atau yang

berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas tersebut. Fasilitas kerja memiliki peranan yang tidak bisa diabaikan dalam menjalankan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam memastikan bahwa operasional perusahaan dapat dijalankan dengan lebih optimal, lebih efisien, dan lebih akurat. Fasilitas kerja merangkul semua sarana dan prasarana yang digunakan oleh para karyawan guna menjadikan tugas-tugas mereka lebih mudah, serta membantu meningkatkan performa kerja para karyawan (Husnan dalam Rifa'I 2019).

Fasilitas kerja meliputi segala elemen yang digunakan oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keberadaan fasilitas kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan, karena berfungsi sebagai alat penunjang efektivitas kerja para karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan berbagai sarana dan peralatan yang mendukung pelaksanaan aktivitas di dalam perusahaan. Fasilitas yang disediakan dapat memberikan dukungan yang signifikan dalam mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan pencapaian yang optimal. Adanya fasilitas yang memadai dan lengkap, sesuai dengan kebutuhan, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal. Hal ini tidak hanya mempermudah kinerja karyawan, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian fasilitas kerja adalah segala hal atau sarana yang bertujuan untuk memudahkan dan meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

2.3.1 Manfaat Fasilitas Kerja

Untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan menurut Moenir (2016) bahwa manfaat fasilitas kerja untuk karyawan Rifa'I (2019) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas yaitu baik barang maupun jasa.
2. Mempercepat dan memperlancar proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.

3. Memunculkan rasa nyaman bagi karyawan yang sedang bekerja sehingga bisa mengurangi emosional pada karyawan.
4. Kualitas produk yang dihasilkan terjamin atau lebih baik.

2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja menurut Moenir, 2016 dalam (Winarto & Sayoto, 2018) terbagi menjadi 3 antara lain:

1. Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja yang dimaksud adalah peralatan yang menjadi kebutuhan pokok di dalam perusahaan, yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan alokasi yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas kerja memiliki peran penting sebagai alat produksi yang langsung berkontribusi dalam pembuatan produk atau dalam proses transformasi barang menjadi produk dengan fungsi dan tujuan yang berbeda.

2. Fasilitas pelengkap kerja

Fasilitas pelengkap kerja mencakup semua objek atau barang yang digunakan sebagai alat bantu tidak secara langsung dalam proses produksi, melainkan berfungsi untuk memperlancar tugas-tugas dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Beberapa contoh yang dapat diambil meliputi gedung dengan berbagai fasilitas pendukung seperti alat komunikasi, perabotan, area parkir, pencahayaan, perangkat elektronik, dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas ini berperan dalam meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh karyawan dengan tujuan sosial atau kehidupan sehari-hari. Fasilitas ini mencakup berbagai kebutuhan individu karyawan yang mendukung kenyamanan dan produktivitas mereka. Beberapa contoh fasilitas sosial di lingkungan perusahaan termasuk kamar mandi, transportasi, tempat ibadah, penyediaan asrama atau mess, dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas ini memainkan peran penting dalam memberikan

kenyamanan dan dukungan bagi karyawan dalam menjalani aktivitas sehari-hari mereka di tempat kerja.

2.4 Pengertian Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271-272), kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai pengakuan atas sumbangan jasa yang telah diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Secara lebih rinci, kompensasi merupakan totalitas atau seluruhnya dari berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2018:220).

Menurut Handoko (2016, 155), kompensasi merujuk pada semua elemen yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pandangan ini mengartikan bahwa kompensasi sebagai bentuk penghargaan tidak terbatas pada kompensasi finansial atau uang saja. Lebih jauh, kompensasi juga bisa diberikan dalam berbagai bentuk sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pegawai.

Kompensasi adalah jumlah total dari semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan di lingkungan organisasi perusahaan (dikutip dari Mondy dalam Sadikin, 2020, 166). Pemberian kompensasi ini memiliki latar belakang sebagai faktor pendorong motivasi, alat untuk menarik perhatian, dan sebagai upaya utama untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan tujuan agar mereka tetap setia dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam kerangka kerja organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019, 119), kompensasi merujuk pada semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut, menurut Sadikin (2020, 166), pengertian kompensasi dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung: Merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara langsung dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung: Merupakan jenis kompensasi yang diberikan dalam bentuk barang atau layanan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau fasilitas kendaraan perusahaan.

3. Kompensasi Nonfinansial: Melibatkan elemen-elemen yang tidak berbentuk finansial, seperti pengakuan atas kontribusi, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang nyaman, atau fleksibilitas jam kerja.

Dengan cara ini, pengertian kompensasi terbagi menjadi tiga dimensi yang mencakup aspek finansial dan nonfinansial dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

Selain berbagai bentuk yang diberikan, penting bagi kompensasi untuk diberikan secara adil dan sesuai sehingga karyawan merasa termotivasi dengan lebih kuat untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Marwansyah (2016, 269), kompensasi melibatkan penghargaan atau pemberian imbalan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang diberikan secara adil dan pantas kepada karyawan sebagai bentuk penghormatan atas jasa atau kontribusi yang mereka berikan dalam meraih tujuan organisasi.

Anda telah menyimpulkan dengan sangat baik! Berdasarkan pengertian kompensasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan oleh organisasi perusahaan kepada individu yang telah memberikan kontribusi melalui tenaga dan jasanya. Imbalan ini mencakup berbagai bentuk, termasuk kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, serta kompensasi nonfinansial. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memberikan balas jasa, menarik minat, memotivasi, dan menjaga kesejahteraan karyawan, yang semuanya dilakukan dengan cara yang adil dan pantas. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam lingkungan organisasi perusahaan.

2.4.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Perusahaan atau organisasi memberikan imbalan berupa barang atau kenikmatan untuk karyawan sebagai pelengkap gaji dan tunjangan, ini merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi jasa. Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah hak yang melekat pada karyawan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikannya atau melunasi, yang terdiri dari pendapatan seperti gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung.
2. Kompensasi tidak langsung adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada seluruh karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini mencakup berbagai tunjangan seperti tunjangan hari raya, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asupan pakaian kerja, dan manfaat lainnya.

2.4.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Terdapat sejumlah pertimbangan yang memengaruhi keputusan mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan. Faktor-faktor yang beragam ini akan memainkan peran penting dalam menentukan jenis dan besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Kasmir (2018:251-252) yaitu:

1. Pendidikan
Pendidikan adalah faktor utama untuk menentukan besarnya jumlah kompensasi yang akan diterima.
2. Pengalaman
Pengalaman merujuk pada rentang waktu dan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugas. Seorang pegawai dengan masa kerja yang panjang cenderung akan menerima imbalan yang lebih besar.
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
Karyawan dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4. Jabatan

Semakin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diemban juga semakin besar dan berat, sehingga perlu dihargai dan diberi kompensasi yang layak.

5. Jenjang kepangkatan/golongan

Pangkat atau golongan juga mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan. Semakin tinggi pangkat/golongan karyawan maka kompensasi yang diterima akan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

6. Prestasi kerja

Pegawai yang mencapai kinerja yang unggul akan mendapatkan imbalan yang lebih besar. Sebagai contoh, pencapaian yang melebihi sasaran yang telah ditetapkan akan memiliki dampak positif bagi perusahaan, sehingga pantas diberikan pengakuan melalui imbalan yang lebih besar.

7. Pertimbangan lainnya

Pertimbangan lainnya yang dianggap penting dan relevan sesuai dengan pertimbangan manajemen di suatu perusahaan.

2.4.3 Tujuan Kompensasi

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan pokok dari kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan dari organisasi atau perusahaan terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawannya. Selain itu, menurut Hasibuan (2019,121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Melalui pemberian kompensasi, terbentuklah ikatan kerja resmi antara pengusaha dan karyawan. Para karyawan diharapkan menjalankan tugas mereka dengan efektif, sementara pengusaha diharapkan memberikan pembayaran atau imbalan sesuai.

2. Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi keperluan mereka.

3. Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi diterapkan dengan besaran yang cukup signifikan, proses perekrutan karyawan berkualitas untuk perusahaan menjadi lebih lancar.

4. Motivasi

Dengan memberikan imbalan yang cukup besar, manajer akan lebih efektif dalam merangsang motivasi para bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan menerapkan program kompensasi yang berlandaskan pada prinsip keadilan dan kelayakan, serta menjaga konsistensi eksternal yang kompetitif, perusahaan akan mampu menjamin stabilitas karyawan dengan tingkat pergantian yang rendah.

6. Disiplin

Dengan memberikan kompensasi yang besar, diharapkan dapat memperkuat disiplin karyawan menjadi lebih baik. Karyawan akan patuh dan sadar terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan.

7. Pengaruh serikat buru

Dengan menerapkan program kompensasi yang efektif, dampak dari Serikat Buruh dapat dihindari dan karyawan akan lebih fokus pada tugas-tugas kerja mereka.

8. Pengaruh pemerintah

Apabila program kompensasi mematuhi peraturan perburuhan yang berlaku, termasuk batas upah minimum, maka campur tangan pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.4 Indikator Kompensasi

Pada umumnya, terdapat beberapa tanda atau ukuran dari kompensasi yang dapat diamati dari berbagai aspek. Menurut Edison Emron dan rekan-rekannya (2017:154-156), indikator-indikator kompensasi meliputi hal-hal berikut:

1. Normatif mengacu pada imbalan minimum yang harus diterima, seperti dalam bentuk gaji atau upah (termasuk gaji pokok, tunjangan tetap yang tergantung pada kehadiran).

2. Kebijakan merujuk pada kompensasi yang ditentukan berdasarkan kebijakan atau pertimbangan khusus, seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan profesional, bonus, uang cuti, honorarium produksi, dan cuti liburan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2018:86) adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Penggajian: Dapat bervariasi dari tinggi, rendah, atau rata-rata tergantung pada kondisi finansial perusahaan dan kemampuannya untuk membayar karyawan.
- b. Struktur Pembayaran: Berkaitan dengan pola pembayaran rata-rata, tingkat pembayaran, dan sistem penggolongan jabatan di perusahaan.
- c. Penentuan Gaji Individu: Berdasarkan pada rata-rata pembayaran, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kinerja karyawan.
- d. Metode Pembayaran: Melibatkan pemilihan metode berdasarkan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) atau pembagian hasil.
- e. Kontrol Penggajian: Pengendalian langsung dan tidak langsung terhadap biaya tenaga kerja. Pengendalian biaya tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam administrasi gaji dan upah.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Rafiq (2019) mendefinisikan kinerja sebagai faktor yang memengaruhi sejauh mana karyawan memberikan sumbangan kepada organisasi. Peningkatan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan performa dalam suatu organisasi.

Kinerja, menurut Mangkunegara (2015), merujuk pada prestasi kerja dalam hal kualitas dan jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Rajagukguk (sebagaimana dikutip dalam Pusparini, 2018) mendefinisikan kinerja karyawan (performance) sebagai tindakan atau perilaku yang terkait langsung dengan produksi barang atau penyediaan layanan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja sering kali diartikan sebagai hasil pencapaian tugas, dan istilah ini muncul dari pemahaman akan aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan. Sedangkan menurut Afandi

(2018:84) kinerja karyawan merupakan hasil yang telah diraih seseorang menurut kapasitas yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut para ahli diatas, dapat disarikan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan kapasitas atau potensi yang telah ditetapkan. Kinerja melibatkan pencapaian hasil oleh individu, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam perusahaan.

2.5.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018:86) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kompetensi atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
3. Penerimaan atau kejelasan peran karyawan, ialah tingkat pemahaman dan penerimaan individu atau tugas yang diberikan.
4. Mengelola dan mempertahankan tingkat motivasi karyawan dengan energi untuk bertindak.
5. Fasilitas kerja atau kelengkapan peralatan penunjang kemudahan operasional perusahaan.
6. Budaya kerja karyawan yang inovatif dan kreatif.
7. Disiplin kerja atau peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk dipatuhi seluruh karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan.
8. Kepemimpinan atau perilaku pemimpin untuk membimbing karyawan dalam bekerja.
9. Kepuasan kerja atau tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

Adapun menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2017), Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan, demografi, dan latar belakang.
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari attitude, persepsi, personality, pembelajaran, motivasi.

- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, struktur, job design.

2.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel dalam Ginting (2018), terdapat 5 dimensi kinerja yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki tugas dan peran yang spesifik. Sebagai seorang karyawan, penilaian utama terhadap kinerja biasanya berfokus pada bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas, salah satu aspek dalam kinerja merupakan seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu atau Kepunctualan, merupakan dimensi yang mempertimbangkan seberapa cepat suatu pekerjaan diselesaikan. Semakin singkat waktu yang diperlukan, semakin baik penilaian yang diberikan.
4. Efektivitas Biaya atau Cost Effectiveness adalah dimensi yang mengukur sejauh mana pengeluaran yang digunakan untuk menyelesaikan tugas merupakan investasi yang efektif. Ini termasuk seberapa efisien dan produktif pengeluaran yang digunakan dalam pelaksanaan tugas.
5. Kehadiran Supervisor, adalah landasan untuk menilai aspek kinerja sejauh mana seorang karyawan mampu bekerja secara mandiri. Semakin sedikit ketergantungan pada bantuan orang lain, terutama atasan, akan menjadi faktor yang diperhitungkan dalam penilaian.

2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas kerja, tidak mengabaikan volume kerja dengan menunjukkan ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil kerja. Kualitas kerja yang baik dapat mencegah kesalahan dalam penyelesaian tugas yang dapat bermanfaat untuk kemajuan

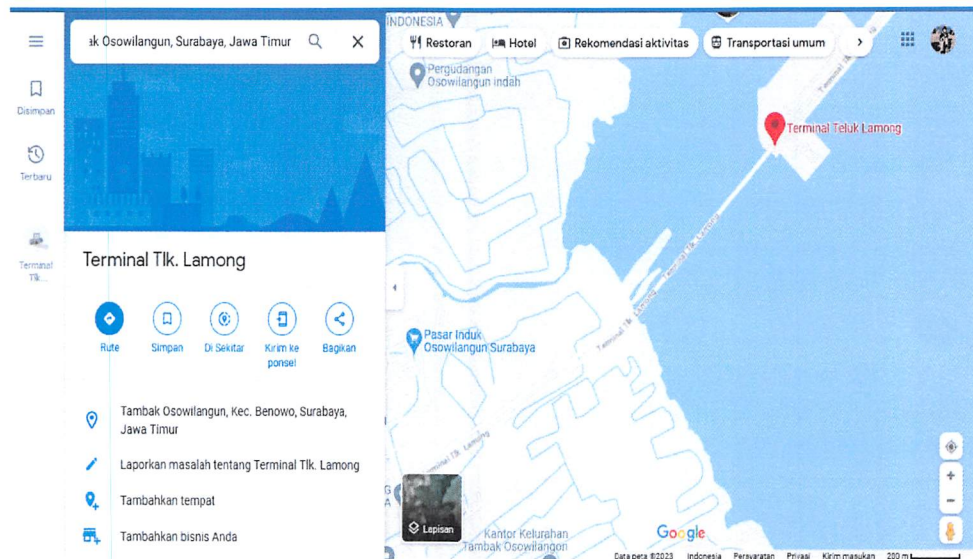
- suatu organisasi atau perusahaan. Indikatornya yaitu kerapian, kebersihan dan kemampuan.
2. Kuantitas kerja mencerminkan tingkat produktivitas dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator kuantitas kerja meliputi kecepatan dan tingkat kepuasan.
 3. Tanggung jawab, untuk membuktikan kapasitas kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menerima pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja dan perilaku pekerjaannya setiap hari. Indikatornya yaitu pengambilan keputusan, sarana dan prasarana, hasil kerja.
 4. Kerja sama, kesiapan karyawan untuk dapat berkolaborasi secara langsung dan tidak langsung dengan karyawan lain, baik di dalam maupun diluar pekerjaan demi meningkatkan prestasi kerja. Indikatornya yaitu hubungan baik dan solidaritas antara rekan kerja dan atasan.
 5. Inisiatif mencerminkan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas tanpa perlu menunggu instruksi dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang merupakan bagian dari kewajiban mereka. Indikator dari inisiatif ini adalah kemandirian dalam bertindak.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan
1.	Dedi Wahyudi, Abshor Marantika (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Fasilitas Kantor 4. Kinerja Karyawan
2.	Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Fasilitas Kerja (X3) Kepuasan Karyawan (Y)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Vaariabel Yang digunakan
3.	Muhammad Harpis (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Fasilitas Kerja (X1) Pengawasan (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)
4.	Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (Vol.1 No.9 Februari 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta	Gaya Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y)
5	Titik Winarningsih, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (Vol.4 No.4 Juli 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu	Lingkungan Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Komunikasi (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah penulis (2023)

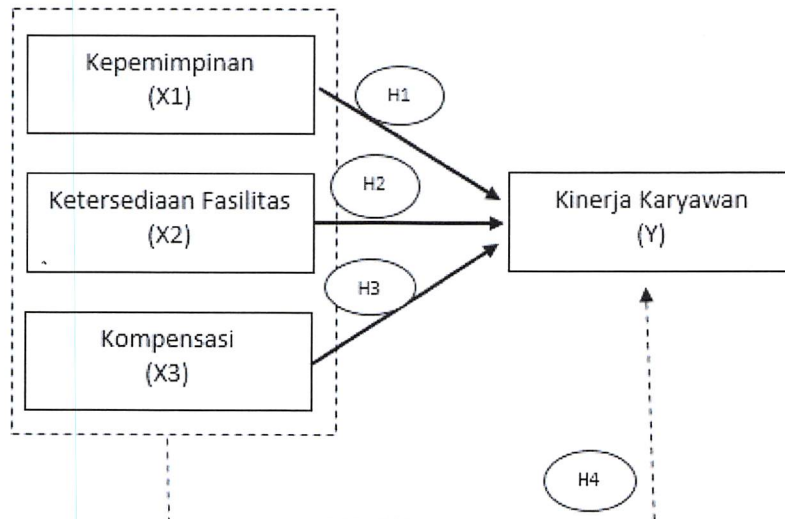


Gambar 2.1 Denah Lokasi Perusahaan

Sumber Google Map

2.6 Kerangka Berfikir / Konseptual

Kerangka berfikir atau konseptual yang diusulkan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil studi teoritis. Sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel bebas pada penelitian ini antara lain kepemimpinan, ketersediaan fasilitas kerja dan kompensasi yang biasa disebut (X). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang disebut (Y). Variabel independen adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau kemunculan variabel dependen. Di sisi lain, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel independen. Untuk dapat memahami ruang lingkup dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka berfikir / konseptual

Sumber diolah penulis (2023)

- : Pengaruh secara parsial variabel bebas (independen individual) terhadap variabel terikat (dependen)
- - - - -→ : Pengaruh secara simultan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2017) menggambarkan hipotesis sebagai proposisi atau jawaban awal terhadap sebuah penelitian yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan. Pernyataan ini didasarkan pada teori-teori yang relevan dan diperoleh melalui pengumpulan informasi, sehingga hipotesis tetap dianggap sebagai jawaban awal atau dugaan. Hipotesis juga dapat disebut sebagai jawaban teoritis terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam suatu penelitian.

Hipotesis akan dibuktikan kebenaran dan ketidakbenarannya lewat pengumpulan data dan penganalisaan data penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H2 : Ketersediaan Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H0 : Ketersediaan Fasilitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H3 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya
- H0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

- H4 : Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H0 : Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan di penyusunan skripsi ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh adanya hubungan sebab akibat. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif karena peneliti ingin mencari bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Teknik analisis data yang diambil yaitu uji validitas, reabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Untuk dapat menguji hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan), sehingga dapat diketahui pengaruh kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2018:80) mengungkapkan bahwa populasi adalah kumpulan obyek atau subyek yang memiliki karakteristik dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi lebih lanjut dan untuk membuat kesimpulan. Populasi menurut Arikunto (2019), sepenuhnya bisa diteliti jika semua unsur-unsur pada penelitian harus diperhatikan, sehingga penelitian tersebut dapat

dikatakan penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya sejumlah 200 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:149), merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah dalam populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2018:81), sampel adalah subset atau bagian dari ciri-ciri tertentu dan jumlah keseluruhan suatu populasi, dimana sampel tersebut harus mewakili dengan baik karakteristik populasi tersebut. Besar sampel merujuk pada jumlah individu dalam sampel yang diambil dari populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Kesalahan 7%

Jadi dapat dihitung:

$$\begin{aligned} n &= \frac{200}{1 + 200(0,07)^2} \\ &= 101 \end{aligned}$$

Maka dari hasil diatas dapat disimpulkann bahwa sampel dalam penelitia ini memakai 101 responden dari PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dari kerangka berfikir atau kerangka konseptual yang sudah dibuat diatas, variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini ada variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (bebas) antara lain kepemimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, dan kompenasi. Untuk variabel dependen (terikat) yaitu

kinerja karyawan. Deskripsi operasional dalam masing-masing variabel pada penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut Menurut Wibowo (2017), kepemimpinan merujuk pada kemampuan individu untuk menggunakan wewenangnya dalam menggerakkan, memotivasi, mempengaruhi, dan memberikan dukungan terhadap usaha yang memungkinkan orang lain berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kepemimpinan memainkan peran sentral dan strategis dalam fungsi manajemen, karena mampu memberdayakan, menggerakkan, dan mengarahkan sumber daya dengan efisien dan efektif menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Indikator-indikator kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Delti (2015:497), meliputi:

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

2. Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2)

Menurut Moenir (2014) sebagaimana yang dikutip oleh Prawira (2020), fasilitas kerja merujuk pada segala hal yang digunakan, dimanfaatkan, dinikmati, dan diduduki oleh karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan tugas pekerjaan mereka atau yang berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas. Pentingnya fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam menjalankan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat vital untuk memastikan bahwa operasi perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien, lebih cepat, dan lebih akurat. Fasilitas kerja dapat dilihat sebagai sarana dan prasarana yang dipergunakan oleh karyawan untuk memudahkan pelaksanaan tugas, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (seperti yang diutarakan oleh Husnan dalam Rifa'I 2019).

Indikator-indikator ketersediaan fasilitas kerja menurut Moenir (2016) dalam (Winarto & Sayoto, 2018) terbagi menjadi 3 antara lain:

- a. Fasilitas alat kerja, yaitu alat yang wajib ada dalam suatu perusahaan sehingga karyawan bisa bekerja sesuai dengan tugas yang sudah dibagi perusahaan.
- b. Fasilitas pelengkap kerja, seperti gedung dengan segala perlengkapan yang diperlukan seperti alat komunikasi, mebel, tempat parkir, penerangan, alat elektronik, dll.
- c. Fasilitas sosial yaitu seperti kamar mandi, kendaraan, tempat ibadah, penyediaan tempat tinggal/mess, dll

3. Kompensasi (X3)

Menurut Handoko (2016, 155), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini dapat dimaksudkan bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak harus diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi juga dapat diberikan dalam beberapa bentuk sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2018:86) adalah sebagai berikut:

- 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

4. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuknya.

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), teknik pengumpulan data merupakan tahapan fundamental dalam proses penelitian, karena tujuan pokok dari penelitian tersebut adalah untuk menggali dan memperoleh data. Sedangkan dalam pengertian lain, teknik pengumpulan data disebut juga langkah yang strategis dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data yang telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan untuk menjawab sebuah pertanyaan yang dirumuskan didalam sebuah penelitian. Teknik yang dipakai dalam proses pengumpulan data di dalam penelitian ini antara lain:

3.4.1 Survei

Survei merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan kepada responden. Survei bisa dilakukan dengan cara tertulis (kuesioner), wawancara tatap muka, wawancara telepon, atau melalui survei online.

3.4.2 Observasi

Observasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku yang sedang diamati. Pengamatan dapat dilakukan dalam situasi alami atau dalam lingkungan percobaan yang terkendali.

3.4.3 Eksperimen

Eksperimen yaitu teknik pengumpulan data yang melibatkan pengendalian variabel tertentu untuk mengamati pengaruh perubahan pada variabel yang lain. Eksperimen ini biasanya sering dilakukan di pengaturan laboratorium atau lingkungan yang terkontrol.

3.4.4 Analisis Sekunder

Analisis sekunder yaitu analisis yang melibatkan penggunaan data yang sudah ada, seperti data yang dikumpulkan oleh lembaga pemerintah, organisasi nirlaba, atau penelitian sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen, database atau sumber data elektronik lainnya.

3.4.5 Pengukuran atau Penskoran

Teknik pengukuran biasanya melibatkan penggunaan instrumen atau alat untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Misalnya menggunakan skala Likert dalam kuesioner untuk mengukur kesetujuan atau minat, menggunakan alat ukur untuk mengukur tinggi atau berat badan, atau menggunakan kuis untuk mengukur pemahaman atau kecerdasan. Skala likert biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap dan pendapat seseorang terhadap suatu penelitian menurut Sugiyono (2019:167). Jenis skor yang digunakan atau diberikan terhadap masing-masing responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Teknik pengukuran atau penskoran angket

Respon	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah penulis (2023)

3.5 Sumber Data dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan jenis data primer yang diperoleh melalui pengiriman atau penyampaian kuesioner secara langsung kepada responden.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui distribusi kuesioner berisi pertanyaan tertulis kepada responden, yakni karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. Dalam pengumpulan data, peneliti mengamati bagaimana cara mendapatkan informasi yang diperlukan dari responden.

3.5.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018:21) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer merupakan sumber data yang didapatkan dan diolah secara langsung dari responden atau dari sumbernya. Didalam penelitian ini, data primer didapat dengan menggunakan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan dan diolah secara tidak langsung dari data atau objek yang akan diteliti, tetapi didapat dari jurnal, artikel, literatur, dan dokumen lain yang dimiliki PT Terminal Teluk Lamong Surabaya yang mencakup topik penelitian. Sumber data sekunder memudahkan peneliti

untuk mengumpulkan data dan menganalisis hasil penelitian ini, yang nantinya bisa memperkuat hasil dan menghasilkan validitas yang tinggi.

3.5.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mencari dan menyusun informasi yang diperlukan agar dapat terbaca dengan jelas, kemudian metode penyusunan data terdiri dari beberapa teknik antara lain:

1. Wawancara. Pengumpulan data survei dengan memerlukan pertanyaan dengan cara bertatap muka secara langsung atau lisan kepada responden disebut wawancara. Wawancara ini digunakan ketika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui hal-hal yang paling penting untuk dipelajari dan ketika lebih rinci dan jumlah responden lebih sedikit menurut Sugiyono (2016:137). Tanya jawab yang dilakukan dengan responden secara langsung yang terkait dalam pengaruh kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
2. Kuisisioner (Angket). Pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk dijawab oleh responden menurut Sugiyono (2016:142). Kuisisioner ini dibuat sesuai indikator penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, ketersediaan fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Jawaban responden kemudian diukur dengan skala Likert. Skala Likert yang digunakan oleh para peneliti untuk mengukur pengetahuan seseorang. Skala ini menilai perilaku atau sikap yang diinginkan peneliti dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden kemudian meminta mereka untuk menjawab atau menanggapi skala tertentu menurut Sukardi (2018:146).
3. Observasi, merupakan metode yang dilakukan dengan cara menjalankan observasi atau pengamatan secara lanjut oleh objek penelitian. Didalam penelitian ini, observasi dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi yang tepat dan obyektif tentang proses, perilaku, dan karakteristik subjek yang sedang diamati. Observasi juga dapat dilakukan secara langsung melalui pengamatan langsung, menggunakan teknologi untuk mengumpulkan data.

3.6 Analisis Data

Sugiyono (2018:147) menjelaskan bahwa analisis data merujuk pada aktivitas yang dilaksanakan setelah semua data dari responden telah terkumpul. Langkah-langkah dalam analisis data mencakup penggabungan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data sesuai variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam kerangka penelitian ini, analisis data dapat dijalankan dengan menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode-metode sebagai berikut:

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017), adalah tingkat ketelitian atau ketepatan antara data pada objek penelitian dengan daya lapor oleh peneliti. Tujuan uji validitas yaitu untuk menguji validitas instrumen penelitian untuk disebarluaskan. 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). Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah menurut Arikunto (2012:211). 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) mengemukakan bahwa nilai koefisien validitas yang berada di bawah 0,30 umumnya dianggap sebagai hasil yang tidak memadai atau tidak cukup memuaskan. Angka ini ditentukan oleh kesepakatan bersama berdasarkan asumsi distribusi hasil dari sekelompok besar subjek. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

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

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

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*. Yang dimaksud dengan *alpha cronbach* merupakan rumus matematis yang dapat digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas pengukuran. Suatu struktur atau variabel bisa dikatakan reliable kalau memiliki nilai *alpha cronbach* $> 0,60$ menurut Ghozali (2011:42). Dan suatu kuesioner dapat dikatakan reliable jika memiliki jawaban responden terhadap pertanyaan yang konsisten atau tidak acak dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2018:180). Sugiyono (2019:175) mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah memastikan bahwa jawaban responden konsisten saat mengisi kuesioner. Sementara itu, menurut Indrayanti (2015:155), keandalan mengacu pada tingkat kepercayaan dan konsistensi atau keberhasilan pengukuran. Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,60$ yang berarti pernyataan dikatakan reliabel
- b. Jika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,60$ yang berarti pernyataan dikatakan tidak reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah 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 merupakan pengujian yang bertujuan untuk dapat mengetahui apakah didalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat dapat memiliki distribusi yang normal menurut Ghozali (2018). Menurut Ghozali (2017:145), uji normalitas ini bertujuan untuk dapat menguji apakah residual atau confounder dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, digunakan uji statistik Jarque-Bera (JB) beserta uji normalitas histogram untuk mengevaluasi tingkat normalitas data. Pada 5% signifikan, indikator berikut digunakan untuk memutuskan apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu:

- a. Jika nilai probabilitas \geq dari 0,05 (lebih besar dari 5%) maka data dapat dinyatakan terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai probabilitas \leq dari 0,05 (lebih kecil dari 5%) maka data dapat dinyatakan terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan evaluasi terhadap keterkaitan linear antara variabel independen atau variabel bebas. Adanya multikolinearitas dalam penelitian mengakibatkan pengaruh yang signifikan dari variabel dalam sampel. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen (variabel bebas). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen. Ketika multikolinearitas terdeteksi dalam model regresi, akan terjadi peningkatan dalam standar error estimasi saat variabel independen ditambahkan, tingkat signifikansi yang diperlukan untuk menolak hipotesis nol akan meningkat, serta peluang untuk menerima hipotesis yang salah juga akan meningkat. Menurut Ghozal (2017:71), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengevaluasi adanya korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Ghozali (2017:73) menyatakan bahwa pada tingkat signifikansi 90%, indikasi adanya multikolinearitas antara variabel independen dapat ditemukan melalui matriks korelasi seperti yang ditunjukkan berikut ini:

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

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi apakah model regresi menunjukkan variasi varian dari residual yang berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ketika variasi ini tidak konsisten, kondisi ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk mengidentifikasi apakah suatu model regresi berganda menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas adalah dengan melihat distribusi atau perkiraan nilai dari variabel dependen yang disesuaikan (SRESID) terhadap residual kesalahan (ZPRED). Ketika pola khusus tidak hadir dan sebaran tidak menunjukkan pola tertentu di atas atau di bawah nol pada sumbu y, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016), sebuah model penelitian yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Uji statistik yang diterapkan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi heteroskedastisitas adalah uji Breusch-Pagan, yang melibatkan regresi dari nilai absolut dari residual variabel independen lainnya. Pada tingkat signifikansi 5%, tanda-tanda heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut: Jika nilai probabilitas variabel bebas $\geq 0,05$ maka hasil uji tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

3.6.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda ini dibutuhkan untuk mengetahui koefisien regresi dan juga signifikansi supaya bisa dipergunakan dalam menjawab hipotesis. Uji analisis regresi linier berganda dilakukan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya untuk dapat mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan

(X_1), ketersediaan fasilitas (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Menurut Hengky (2013:4), analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk dapat menguji hipotesis tersebut maka dari itu menggunakan software SPSS agar bisa mendapatkan hasil output agar dapat dianalisis lebih lanjut. Persamaan regresi linier berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Variabel bebas (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

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan didalam penelitian ini untuk mengetahui apa saja yang akan di uji didalam suatu perumusan sementara. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), ketersediaan fasilitas (X_2) dan kompensasi (X_3) sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas bergantung pada variabelnya atau tidak, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diuji secara bersamaan dengan uji t dan uji F dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Penggunaan uji t, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2018:194), bertujuan untuk menganalisis kontribusi individu dari variabel independen terhadap variabel

dependen dalam regresi, dengan menguji apakah koefisien regresi untuk setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Proses pengujian hipotesis dapat dilakukan seperti berikut:

1. Pengujian dilakukan menggunakan significance level (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2$, $n-k-1$)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (sampel)

k = jumlah parameter regresi (variabel)

2. Menentukan t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat tabel t .
3. 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.

Pengujian hipotesis digunakan untuk membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

H_1 : Kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

3.7.2 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 sebagai berikut:

1. Menggunakan significance level (α) = 5%, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

2. F_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan F_{tabel} diperoleh dari melihat tabel F

3. Kriteria pengambilan keputusan:

Ketentuan penerimaan atau penolakan dalam hipotesis sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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.

Pengujian hipotesis digunakan untuk membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_0 : Kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi secara simultan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- b. H_1 : Kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

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

Koefisien korelasi (R), sesuai penjelasan Sugiyono (2017), berfungsi untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu analisis. Rentang nilai koefisien korelasi dapat berfluktuasi antara -1 hingga 1. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan positif sempurna antara kedua variabel, sementara nilai -1 mengindikasikan hubungan negatif sempurna. Ketika nilai mendekati nol, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut.

Koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Sugiyono (2017), 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.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{KD} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

1. Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka hasil dapat disebutkan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin besar.
2. Jika R^2 semakin kecil atau mendekati nol, maka hasil dapat disebutkan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin kecil.

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:

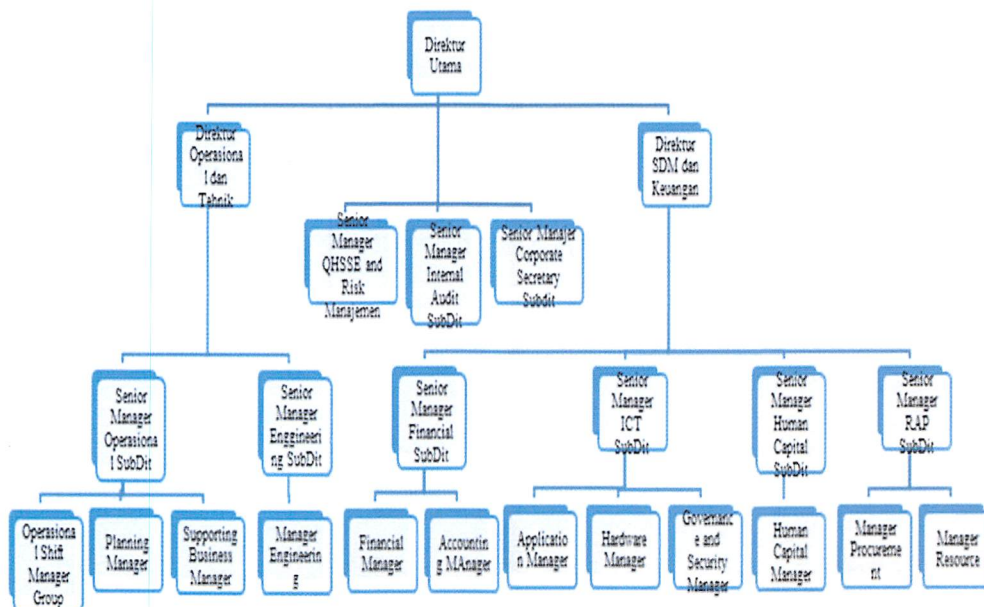
1. AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa

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.

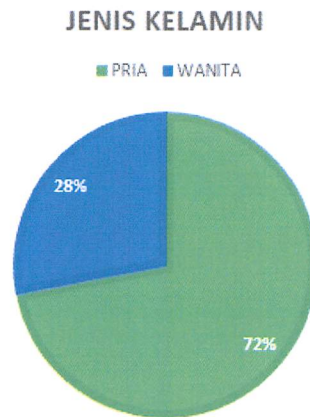
4.2 Data Penelitian

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

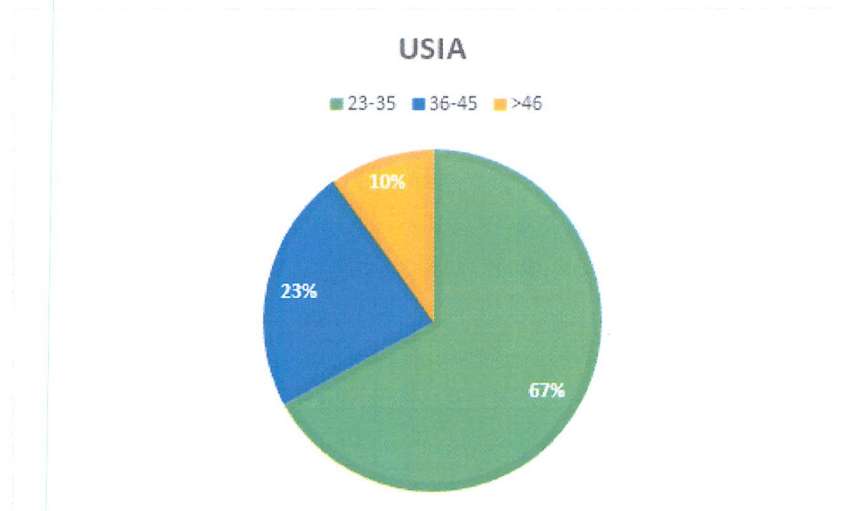
Sumber diolah penulis (2023)

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 (X₁)

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 diperusahaan.

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:

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

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. Ghazali (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	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
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.

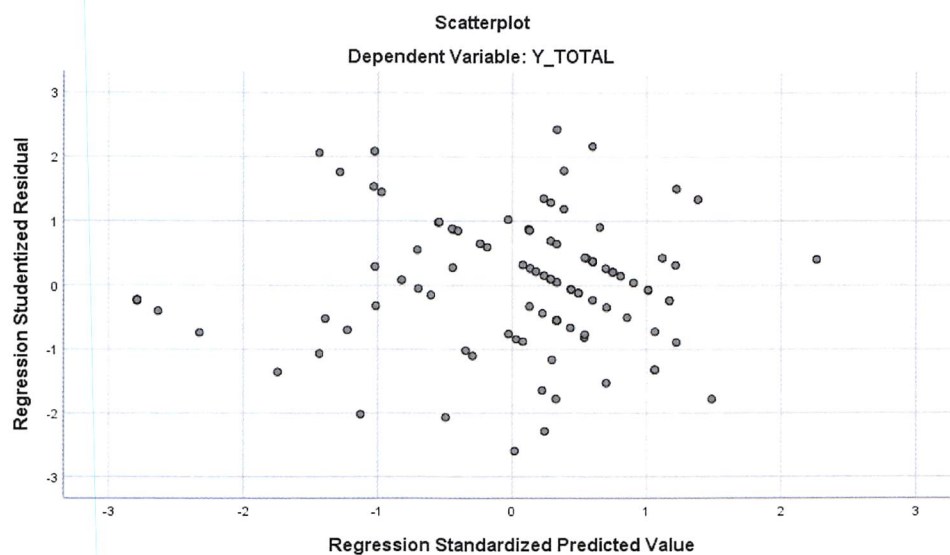
3. Uji Heteroskedastisitas

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:

- Apabila $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 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						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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^2 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.

Rumusnya 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan uraian dijabarkan penulis, hasil responden yang telah dikumpulkan dari penelitian tentang kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian yaitu antara lain:

1. Hasil uji parsial (uji t) Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah senilai 0,245 dengan besar sig $0,008 < 0,050$ dari *level of signifikan* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan $t_{hitung} 2.718 > t_{tabel} 1.984$.
2. Hasil uji parsial (uji t) Ketersediaan Fasilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta pada variabel ketersediaan fasilitas terhadap kinerja karyawan senilai 0,335 dengan besar signifikan $0,001 < 0,050$ dari *level of signifikan* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan $t_{hitung} 3.566 > t_{tabel} 1.984$.
3. Hasil uji parsial (uji t) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan senilai 0,282 dengan besar signifikan $0,002 < 0,050$ dari *level of signifikan* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan $t_{hitung} 3.210 > t_{tabel} 1.984$.
4. Dari hasil uji simultan (uji F) terhadap variabel Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, dan Kompensasi, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Hasil analisis Anova menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 36,415 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig lebih kecil dari level signifikansi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa

pengaruh simultan dari Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

5.2 Saran

Tinjauan yang akan ditulis peneliti berdasarkan kesimpulan dan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tentang kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya adalah:

1. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan PT Terminal Teluk Lamong supaya pimpinan selalu memberikan arahan atau panduan yang jelas kepada semua karyawan dan menciptakan semangat kerja yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan.
2. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan fasilitas yang ada di PT Terminal Teluk Lamong cukup untuk mendukung kenyamanan produktivitas kerja, membantu untuk kecukupan gizi karyawan, dan memenuhi segala kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar bisa mengefisiensi kecepatan kerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan perusahaan selalu memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi supaya dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dari hasil penelitian diatas diharapkan untuk karyawan selalu mempunyai inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan, dan perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti latihan pengembangan diri supaya bisa memajukan perusahaan.
5. Berdasarkan rangkuman dan rekomendasi yang telah dijelaskan sebelumnya, disarankan bagi peneliti masa depan yang ingin melibatkan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya sebagai objek penelitian, untuk mempertimbangkan atau

memasukkan faktor-faktor lain selain yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika*, 303-214.
- Dasmo, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (2021). Analisa Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21. *Jurnal Idaarah*, 240-252.
- DASMO, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (n.d.). Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21.
- Eppata, R. F. (2023, 08 11). *Logo PT Terminal Teluk Lamong*. Retrieved from PT Terminal Teluk Lamong: <https://www.teluklamong.co.id/>
- Eppata, R. F. (2023, 08 11). *Visi Misi PT Terminal Teluk Lamong*. Retrieved from PT Terminal Teluk Lamong: <https://www.teluklamong.co.id/>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 1897-1906.
- Isvvandiari, A., Malang, D. S., Al Idris, B., & Malang, A. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 17-22.
- Mahendra, I. D., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4569-4688.
- Mansur, D. R., Setiawati, B., & Elfiansya, H. (2020). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bridge Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *journal.unismuh*, 15-19.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 129-147.

- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia (PERWIRA)*, 61-78.
- Nadhira, A. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Pukopal Kodiklatal Surabaya*. Retrieved from Repositori Stiamak Barunawati Surabaya: <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/332>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.
- Rachma, N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Puskopal Kodiklatal Surabaya. *Repositori Stiamak Barunawati Surabaya*, 1-45.
- Regita, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya*. Retrieved from Repositori Stiamak Barunawati Surabaya: <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/72>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 178-190.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya*, 887-898.
- Yunus, A. A., Hidayat, M. T., Dzajilan, M. S., & Akhwani. (2021). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bisicedu*, 3625-3635.

LAMPIRAN – LAMPIRAN



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : REYNALDI FIRSYANANDA EPPATA
NIM : 19110070
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Jabaran RT/RW 08/03 Batongbando Sidharjo
Telp : 085 753 577 676

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Perencanaan Strategis, Ketersediaan Fasilitas, dan Penggunaan Teknologi Tertentu Terhadap Keunggulan Bersaing Pelabuhan PT Terminal Teluk Lamong
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- 4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Dr. Ir. Sumarzen Kharzuti, M. MT

Menyetujui,
Kaprod

SOEDARMANTO, SE, MM
NIDN: 0322036902

Surabaya, 17 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan

Pemohon,

REYNALDI FIRSYANANDA EPPATA
NIM : 19110070



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya

Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096

E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 89 / STIAMAK / IV / 2023

Surabaya, 11 April 2023

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Yth. Pimpinan Human Capital

Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

PT. Pelindo Terminal Teluk Lamong
di

SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - a. Nama : Reynaldi Firstyananda Eppata
 - b. NIM : 19110070

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Pelindo Terminal Teluk Lamong yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK: 8891880018

No : SKL/889/STIAMAK/IV/2023

Dari : HERRY SUBAGIYO | Human Capital Senior Manager

Waktu : 09/05/23 09:06

Kepada : Yth. Fahrudin Juhari | HC Services dan Change Mgmt Manager

1. Acc dan Aksi

Catatan:

Agar difasilitasi. Terima kasih.

No : SKL/889/STIAMAK/IV/2023

Dari : FAHRUDIN JUHARI | HC Services dan Change Mgmt Manager

Waktu : 09/05/23 09:48

Kepada : Yth. Magdalena Dini Wahyu Puspita S | People Development Senior Officer II

1. Selesaikan

Catatan:
bantu yah

Lampiran 4 Kuesioner

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam sehat semua. Perkenalkan saya Reynaldi F. Eppata, Mahasiswa Tingkat Akhir di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati (STIAMAK BARUNAWATI), yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dimohon kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner dibawah ini. Pengisian kuesioner akan memakan waktu selama kurang lebih 10-15 menit. Kuesioner ini semata-mata untuk melengkapi penelitian dan jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Untuk itu Bapak/Ibu diharapkan untuk dapat memberikan jawaban sebenar-benarnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dan rasakan sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi agar dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat dikemudian hari. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Reynaldi F.E

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Berilah skor tanda centang (V) pada kolom yang tersedia (1 sampai dengan 5) yang sesuai tanggapan anda.

Kepemimpinan (X1)

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							
2	Pimpinan saya selalu melakukan evaluasi untuk memahami perkembangan dan membuat keputusan yang lebih baik							
3	Pimpinan saya selalu menciptakan semangat kerja mampu menginspirasi dan memotivasi tim kerja.							
4	Pimpinan saya selalu memberi kesempatan dalam mengembangkan ide-ide baru							
5	Pimpinan saya membuka komunikasi yang efektif dan selalu memberikan informasi baru dengan bawahan.							
TOTAL								

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.							
2	Fasilitas makan siang yang disediakan PT Terminal Teluk Lamong sangat membantu untuk kecukupan gizi karyawan							
3	Ketersediaan dan kelengkapan fasilitas tempat beribadah yang disediakan PT Terminal Teluk Lamong berfungsi dengan baik							
4	Ketersediaan fasilitas yang baik mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kecepatan pekerjaan karyawan							
5	Ketersediaan fasilitas di PT Terminal Teluk Lamong sesuai dengan standar industri							
TOTAL								

Kompensasi (X3)

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							
2	Program insentif dan bonus di PT Terminal Teluk Lamong memadai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan.							
3	Sistem kompensasi di perusahaan memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan							
4	Perusahaan selalu memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi.							
5	Selain gaji pokok dan tunjangan hari raya, karyawan juga mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan							
TOTAL								

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.							
2	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat atau tepat waktu							
3	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri.							
4	Karyawan selalu mempunyai inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan.							
5	Karyawan mampu bekerja tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.							
TOTAL								

Lampiran 5 Data Tabulasi

Hasil Uji Validitas

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).

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).

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).

		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).

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	5

Hasil Uji 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.

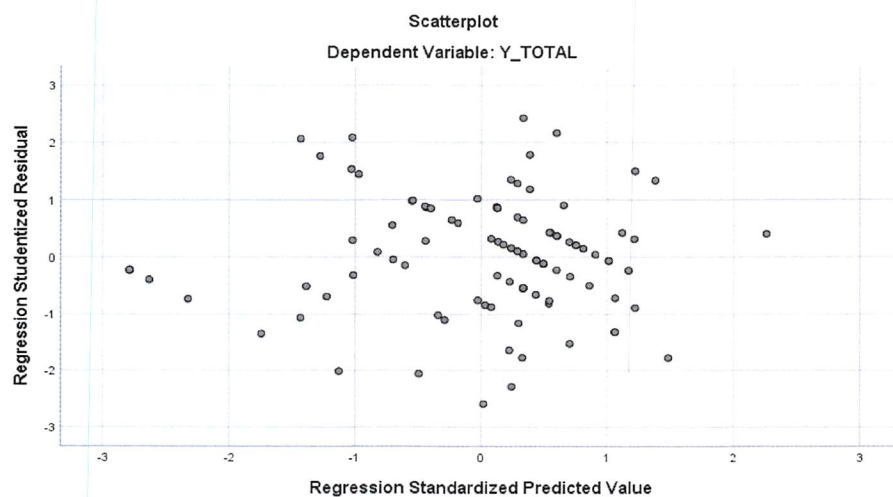
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		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

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

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

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R²)

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

