

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) adalah anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang didirikan pada tanggal 9 Januari 2002 dan merupakan Cabang Tanjung Perak dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). PT BJTI saat ini fokus pada pelayanan kepelabuhanan, termasuk bongkar muat peti kemas di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain itu, PT BJTI juga melakukan kegiatan pendukung lainnya terkait jasa kepelabuhanan, seperti jasa penyimpanan konsolidasi impor dan jasa pengisian peti kemas dingin. Sejak didirikan, PT BJTI telah berkembang menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan yang handal. Hal ini ditunjukkan dengan ditetapkannya PT BJTI sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) atas perintah Menteri Perhubungan Republik Indonesia. nomor: C.P. 410, 2010, 27 September 2010.

Sejarah PT BJTI disajikan di bawah ini :

1. Pada tahun 1974, Departemen Perhubungan membentuk Unit Terminal yang menjadi Badan Perizinan Pelabuhan (BPP). Unit terminal berperan sebagai dinamis dan penstabil arus muatan di pelabuhan yang melayani operasi bongkar muat, diselenggarakan oleh PBM pemerintah/swasta.
2. Pada tahun 1974, Unit Terminal menjadi Divisi Usaha Terminal Multiguna (DUTS) ketika Badan Perizinan Pelabuhan menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan.
3. Pada tahun 2002, tepatnya pada tanggal 9 Januari 2002, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengambil keputusan strategis untuk mendirikan anak perusahaan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). PT BJTI merupakan spin-off dari Eligo yang berbasis pada Divisi Bisnis Terminal Serbaguna (DUTS).

4. Tanggal 27 September 2010 tentang pemberian izin operasi kepada perusahaan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia sebagai unit niaga pelabuhan. Pada tahun 2010, operasional bongkar muat Terminal Berlian sepenuhnya ditangani oleh PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.
5. Pada tahun 2012, Menteri Perhubungan mengukuhkan status PT Berlian Jasa Terminal Indonesia sebagai operator pelabuhan dengan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No: KP. 410, 2010.
6. Tahun 2015, Pada Tanggal 5 Juni 2015, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia melakukan Rebranding menjadi “BJTI PORT” dengan semangat baru berdasarkan tagline “Denyut Nadi Kehidupan Negeri”.
7. Tahun 2019, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia melakukan penyesuaian Budaya Perusahaan melalui Keputusan Direksi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Nomor : KEP.009-00/VII/BJTI-2019 Tentang Tata Kelola Penerapan Budaya Perusahaan Di Lingkungan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan mengusung Budaya Perusahaan yaitu “Perubahan Untuk Negeri”.

Saat ini PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki beberapa anak perusahaan antara lain :

**Tabel 4.1 Anak Perusahaan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia**  
**Anak Perusahaan Pada PT BERLIAN JASA TERMINAL**  
**INDONESIA**

<b>No.</b>	<b>Nama Perusahaan</b>
1	PT Berkah Machine Lift (PT BIMA)
2	PT Terminal Curah Semarang (PT TCS)
3	PT. Nilam Utara (PT TNU)
4	PT. Prima Citra Nutrindo (PT PCN)
5	PT Energi Manyar Sejahtera (PT EMS)
6	PT. Pelindo Energi Logistic (PT PEL)
7	PT Pelindo Property Indonesia (PT PPI)
8	PT Berlian Manyar Sejahtera (PT BMS)
9	PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (PT BKMS)

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia 2023

#### 4.1.2 Visi Misi

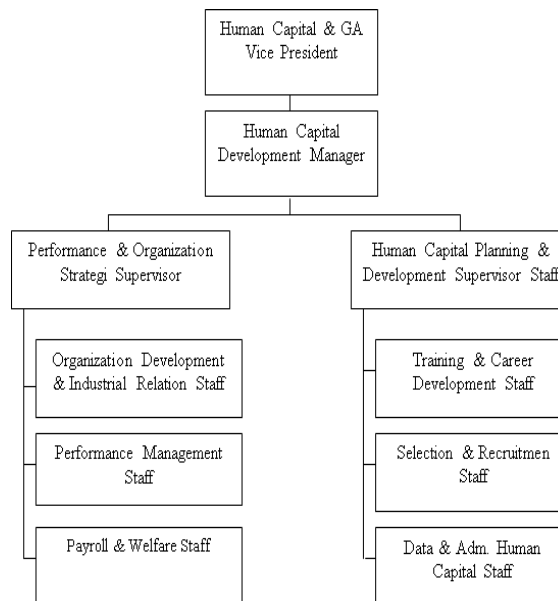
##### 1. Visi Perusahaan

Menjadi penyedia solusi layanan jasa pelabuhan, mitra logistic terpercaya terbaik, yang menyatukan bangsa.

##### 2. Misi Perusahaan.

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

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

#### 4.1.4 Tugas dan Wewenang

##### 1. Human Capital Development

- a. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kebijakan pengembangan

organisasi, pengelolaan jabatan dan pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi;

- b. Tersedianya strategi dan kebijakan dalam mengembangkan sistem sumber daya manusia yang terintegrasi (manajemen kinerja individu, manajemen kompetensi, karir dan manajemen talenta, pendidikan dan pelatihan, manajemen kompensasi).
  - c. Penyelenggaraan dan pembinaan coaching, mentoring dan counseling, manajemen talenta terintegrasi, assessment center, dan karir (mulai dari perencanaan karir, pembuatan surat keputusan sampai dengan pendistribusian kepada yang bersangkutan).
  - d. Merencanakan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan rekrutment pegawai.
  - e. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja individu sumber daya manusia.
2. Performance & Organization Strategi Supervisor
- a. Mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan yang tepat.
  - b. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi dan menyelesaikan hambatan tersebut melalui proses monitoring, coaching, dan development.
  - c. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan administrasi dan pengarsipan kantor yang efektif.
3. Organization Development & Industrial Relation Staff
- a. Meningkatkan efektivitas organisasi dengan tetap berpegang pada budaya dan nilai organisasi;
  - b. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi;

- c. Mengoptimalkan potensi karyawan dan membantu mereka meningkatkan kontribusi terhadap kemajuan organisasi;
  - d. Menilai masalah di dalam organisasi dan kemudian melakukan intervensi untuk menciptakan perubahan positif;
  - e. Menyelaraskan perilaku orang-orang dengan strategi, struktur, proses, dan tujuan organisasi;
  - f. Membantu mempromosikan nilai-nilai organisasi;
  - g. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan pemerintah terkait tenaga kerja;
  - h. Melaksanakan pembinaan hubungan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk semua pihak;
  - i. Mengatasi dan mengantisipasi perselisihan yang melibatkan pekerja, manajemen, karyawan atau pemerintah agensi, dll;
  - j. Menindak lanjuti laporan terkait pelanggaran peraturan perusahaan bekerja sama dengan pihak-pihak terkait;
  - k. Membuat laporan kasus yang diselesaikan.
4. Performance Management Staff
- a. Mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan yang tepat.
  - b. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi dan menyelesaikan hambatan tersebut melalui proses *monitoring*, *coaching*, dan *development*.
  - c. Meningkatkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan staff yang sesuai harapan serta memberikan umpan balik yang teratur dan transparan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan;
  - d. Menciptakan dasar penentuan keputusan administratif seperti kompensasi dan tunjangan karyawan, kenaikan gaji, struktur upah yang berdasarkan kinerja;

- e. Meningkatkan pengembangan diri karyawan dan kemajuan dalam karir dengan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diminati.
5. Payroll & Welfare Staff
- a. Menyiapkan slip gaji, dalam slip gaji berisi rincian gaji karyawan, mulai dari gaji pokok, uang lembur dan juga beberapa hal yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan.
  - b. Membuat laporan gaji, selain menyiapkan slip gaji, tugas selanjutnya yaitu laporan pengajian karyawan tiap bulan untuk diserahkan kepada pihak perusahaan dan staff keuangan. Laporan ini berguna untuk evaluasi dan perencanaan di periode mendatang.
  - c. Mengecek semua urusan yang berhubungan dengan izin kerja atau sakit serta memberikan dana pengganti atau kompensasi kepada yang bersangkutan
6. Human Capital Planning & Development Supervisor
- a. Mengarahkan untuk para karyawan baru perusahaan.
  - b. Mengadakan seminar tahunan untuk meningkatkan etos kerja karyawan serta terampil dalam menyusun laporan keuangan yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
  - c. Merancang dan melakukan program pelatihan menggunakan teknik pengajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu maupun organisasi yang sejalan dengan strategi pengembangan karyawan perusahaan.
  - d. Merencanakan, menetapkan, melaksanakan, membina, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan terkait dengan kesejahteraan sumberdaya manusia sesuai dengan kebijakan yang berlaku

## 7. Training & Career Development Staff

- a. Merencanakan, menetapkan, melaksanakan, membina, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan terkait dengan kesejahteraan sumberdaya manusia sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja individu sumber daya manusia, administrasi dan entri data pegawai yang benar dan terkini, melalui pengelolaan sistem informasi sumberdaya manusia.
- c. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan administrasi dan pengarsipan kantor yang efektif.

## 8. Selection & Recruitmen Staff

- a. Melaksanakan proses rekrutmen karyawan, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, sesuai dengan "Prosedur Rekrutmen Karyawan".
- b. Mencari kandidat karyawan, menyortir, dan menyeleksi surat lamaran, dan melakukan psikotes untuk mendapatkan calon kandidat yang sesuai permintaan user, melalui database, media iklan online, media iklan cetak, dan *jobfair*.
- c. Menjadwalkan kandidat karyawan untuk mengikuti proses seleksi dengan menggunakan email, telepon, atau media pemberitahuan lainnya.
- d. Koordinasi dengan user untuk proses seleksi di tahap selanjutnya, dengan melakukan pemanggilan dan interview user.
- e. Memonitoring dan mengevaluasi kompetensi karyawan, agar setiap karyawan memiliki kompetensi yang diharapkan perusahaan, dengan membuat pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

- f. Menjalankan program Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan karyawan di perusahaan, untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sesuai dengan 'Program Pelatihan yang telah disusun;
  - g. Mengoordinasikan kepada *trainer* internal mengenai jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan agar training dapat berjalan secara efektif sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan;
  - h. Menyusun materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan;
  - i. Mereview dan mengevaluasi program pengembangan karyawan;
  - j. Mengelola perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
9. Data & Adm. Human Capital Staff
- a. Kegiatan administrasi dan entri data pegawai yang benar dan terkini, melalui pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia;
  - b. Melakukan aktivitas pembukuan dasar;
  - c. Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi;
  - d. Menulis dan mendistribusikan notulen rapat ke semua pihak yang memerlukannya;
  - e. Menjaga dokumen perusahaan baik yang bentuknya fisik atau digital;
  - f. Mengatur dan menyediakan berbagai dokumen yang diperlukan, misalnya laporan atau dokumen informasi;
  - g. Melakukan penyortiran dan pendistribusian surat;
  - h. Mencari solusi dan menyelesaikan apabila terjadi masalah administrasi, menganalisis data, dan menyusun laporan;
  - i. Memelihara dan menata perlengkapan kantor;
  - j. Mengoordinasikan ruang kerja, komputer, dan persediaan lainnya dengan departemen IT untuk karyawan baru.



## 4.2 Karakteristik Responden

Menurut pada Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja pada penelitian ini dapat diklasifikasi sebagai berikut, yaitu :

### 4.2.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase%
1	20-30	14	28%
2	31-40	16	32%
3	41-50	18	36%
4	51-60	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui mayoritas responden berdasarkan Usia adalah 41-50 tahun dengan Persentase 36%, sedangkan pada Usia 31-40 terdapat Persentase 32%, Usia 20-30 terdapat Persentase 28%, dan Usia 51-60 terdapat Persentase 4%.

### 4.2.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Perempuan	19	38%
2	Laki - Laki	31	62%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas reponden adalah Laki-laki dengan Persentase 62% dan sisanya adalah perempuan dengan persentase 38%.

### 4.2.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase%
1	SMA/SLTA	5	10%
2	Sarjana (S1)	43	86%
3	Magister (S2)	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa responden paling besar yaitu Pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 86%, selanjutnya SMA/SLTA dengan persentase 10% dan Magister (S2) dengan persentase 4%.

#### 4.2.4 Klasifikasi Responden berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase%
1	< 5 Tahun	10	20%
2	5 – 10 Tahun	28	56%
3	>10 Tahun	18	24%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden lama bekerja paling besar yaitu 5-10 dengan persentase 56%, sedangkan sisanya >10 Tahun dengan persentase 24% dan < 5 Tahun dengan persentase 20%.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan data kuesioner berupa frekuensi jumlah responden penilaian bentuk pernyataan. Pada penelitian ini terdapat responden 50 responden yang mendapatkan informasi tentang hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Oleh karena itu, pencarian setiap variabel independen dalam data deskriptif tersedia dalam tabel variabel berikut ini, yaitu:

#### 4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi memiliki 5 pernyataan dikirimkan kepada responden. Kemudian berikut hasil penelitian responden variabel Budaya Organisasi (X1) yaitu :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Atasan saya memberikan kebebasan berinovasi untuk mudah dalam bekerja	20	24	4	1	1	50
		40%	48%	8%	2%	2%	100%

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
2	Atasan saya memberikan apresiasi apabila saya dapat menyelesaikan tugas sesuai deadline	19	25	3	3	0	50
		38%	50%	6%	6%	0%	100%
3	Atasan mengarahkan saya untuk bekerja dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	22	25	2	1	0	50
		44%	50%	4%	2%	0%	100%
4	Saya mampu mengembangkan ide baru dalam pekerjaan	19	24	6	1	0	50
		38%	48%	12%	2%	2%	100%
5	Atasan mengarahkan saya untuk menjaga hubungan baik antar tim dan rekan kerja	23	23	3	1	0	50
		46%	46%	6%	2%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

#### 4.3.2 Variabel Motivasi (X2)

Pada penelitian ini variabel motivasi memiliki 5 pernyataan yang dikirimkan kepada responden. Maka berikut hasil survey variabel motivasi responden (X2), yaitu :

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Motivasi (X2)**

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya mendapatkan upah yang seimbang dengan pekerjaan saya	21	29	6	0	1	50
		42%	54%	12%	0%	2%	100%
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan mendapatkan jaminan kesehatan atas kerja saya	21	27	1	1	0	50
		42%	54%	2%	2%	0%	100%
3	Saya mampu bekerja dengan hasil yang cukup baik dan maksimal	19	28	2	1	0	50
		38%	56%	4%	2%	0%	100%

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
4	Ketika bekerja saya dan tim mampu menciptakan suasana yang nyaman	24	22	3	0	1	50
		48%	44%	6%	0%	2%	100%
5	Saya mempunyai kemahiran dalam melakukan tugas untuk mencapai hasil yang baik	24	23	2	1	0	50
		48%	46%	4%	2%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

#### 4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini variabel Motivasi memiliki 5 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut hasil penelitian responden variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu :

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta ketertarikan dalam tugas jabatan lain di dalam maupun di luar organisasi	19	26	4	1	0	50
		38%	52%	8%	2%	0%	100%
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan pemanfaatan waktu yang cukup baik	20	26	3	1	0	50
		40%	52%	6%	2%	0%	100%
3	Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif dan bermotivasi tinggi melalui penyajian gagasan baru dalam peningkatan pekerjaan	20	25	4	1	0	50
		40%	50%	8%	2%	0%	100%

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
4	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu	28	19	2	1	0	50
		56%	38%	4%	2%	0%	100%
5	Saya bersedia untuk melibatkan diri dalam tugas jabatan dengan menerima resiko apabila gagal dalam pelaksanaan tugas	24	21	4	1	0	50
		48%	42%	8%	2%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

#### 4.4 Teknis Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Kualitas Data

###### 1. Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengolahan data yang diperoleh dengan memperoleh angka melalui program SPSS, uji validitas variabel budaya organisasi (X1) diberikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,831	0,284	VALID
X1.2	0,867	0,284	VALID
X1.3	0,862	0,284	VALID
X1.4	0,815	0,284	VALID
X1.5	0,805	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada korelasi setiap item variabel budaya organisasi dengan 5 pernyataan terlihat bahwa Rhitung lebih besar dari Rtabel. Dari hasil pengolahan data SPSS uji validitas variabel budaya organisasi (X1) kuesioner penelitian, dapat disimpulkan dari tabel diatas diketahui bahwa semua nilai r-hitung setiap klausa lebih besar dari tabel-r. 0,284. Kemudian penelitian dapat diakui sebagai valid.

Berikut adalah hasil pengolahan data yang diperoleh melalui program SPSS, uji validitas variabel input (X2) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,872	0,284	VALID
X2.2	0,89	0,284	VALID
X2.3	0,904	0,284	VALID
X2.4	0,91	0,284	VALID
X2.5	0,887	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada korelasi setiap item variabel budaya organisasi dengan 5 pernyataan terlihat bahwa Rhitung lebih besar dari Rtabel. Perolehan hasil pengolahan data SPSS uji validitas variabel input (X2) kuesioner penelitian dapat disimpulkan dari tabel diatas, diketahui bahwa semua nilai r setiap kalimat lebih besar dari r tabel 0,284. Kemudian kuesioner survei dapat diakui sebagai valid. Maka kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Berikut merupakan Hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan program SPSS maka uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0,828	0,284	VALID
Y2	0,865	0,284	VALID
Y3	0,892	0,284	VALID
Y4	0,875	0,284	VALID
Y5	0,841	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada korelasi setiap item dari variabel budaya organisasi memiliki 5 pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Rhitung lebih dari pada Rtabel. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada table diatas, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,284. Maka kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Berikut adalah *Cronbach alpha* untuk setiap variabel:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
0,89	0,6	RELIABEL
0,934	0,6	RELIABEL
0,912	0,6	RELIABEL

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti dengan menggunakan pengolahan data SPSS pada uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan kuesioner dapat diakui reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji analitik selanjutnya.

### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov- Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.48379099
Most Extreme	Absolute	.141
Differences	Positive	.141
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dari hasil Uji Normalitas diketahui pada Tabel 4. 13 dapat dilihat nilai pada metode Kolmogorov Smirnov sebesar 0,270 yang berarti terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

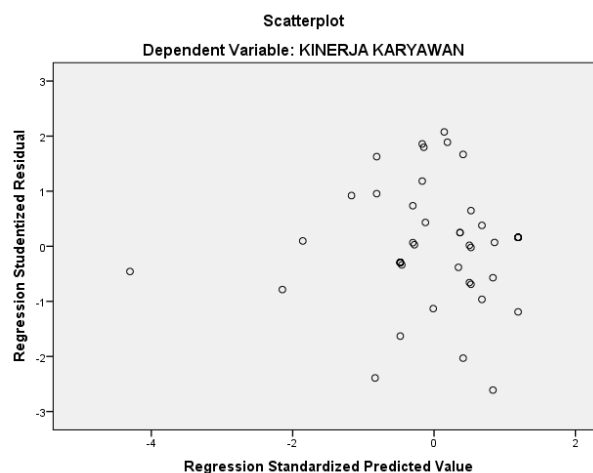
**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BUDAYA ORGANISASI	.284	3,522
MOTIVASI	.284	3,522

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dari Tabel 4.14 diketahui nilai VIF variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,522 kurang dari 10 dan nilai toleransi sebesar 0,284 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF variabel motivasi (X2) sebesar 3,522 kurang dari 10, dan nilai toleransi sebesar 0,284 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya Multikolinieritas

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh peneliti dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada pengolahan data SPSS. Berdasarkan gambar 4.1 yang menunjukkan hasil sebaran titik sebaran non gelombang dan hasil titik sebaran naik turun dari 0



pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Berikut hasil uji linieritas:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1)  
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYA WAN * BUDAYA ORGANISASI	(Combined)	335.722	11	30.520	11.465	.000
	Between	307.123	1	307.123	115.371	.000
	Deviation from Linearity	28.599	10	2.860	1.074	.405
	Within Groups	101.158	38	2.662		
	Total	436.880	49			

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Setelah peneliti memperoleh data yang diperoleh dari uji linearitas di atas, terlihat bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sebesar 0,405. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) berhubungan linier terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X2)**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWA N * MOTIVASI	(Combined)		336.913	9	37.435	14.979	.000
	Between Groups	Linearity	300.056	1	300.056	120.062	.000
		Deviation from Linearity	36.858	8	4.607	1.844	.097
		Within Groups	99.967	40	2.499		
		Total	436.880	49			

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Setelah peneliti memperoleh data yang diperoleh dari uji linearitas di atas, terlihat *deviasi nilai linearitas* sebesar 0,97 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) berhubungan linier terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menguji analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Model persamaan regresi linier penelitian ini dapat dilihat melalui tabel koefisien data olahan SPSS yaitu:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.159	1.563		2.021	.049
	BUDAYA ORGANISASI	.461	.130	.483	3.551	.001
	MOTIVASI	.403	.131	.420	3.087	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Persamaan regresi yang terbentuk :

$$Y = 3.159 + 0,461 X1 + 0,403 X2 + e$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 3,159, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) jika nilainya 0 maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 3,159.
2. Nilai koefisien pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,461 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Budaya Organisasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,461.
3. Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,403 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Motivasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,403.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Perumusan hipotesis untuk uji T pada penelitian ini, yaitu :

H<sub>1</sub>: Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku aman pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H<sub>0</sub>: Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H<sub>2</sub>: Variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H<sub>0</sub>: Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Dalam penelitian ini, karyawan PT yang menjadi responden berjumlah 50 orang. Tabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

t-tabel :  $(\alpha / 2 : n - k - 1)$

Keterangan :

k: Jumlah variabel independet

n: jumlah data responden

$\alpha$ : 0,05

T-tabel =  $t(a/2; n-k-1)$   
 =  $0,05/2; 50-2-1$   
 =  $0,025; 47$   
 = 2.011

**Tabel 4.18 Hasil Uji T (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.159	1.563		2.021	.049
1 BUDAYA ORGANISASI	.461	.130	.483	3.551	.001
MOTIVASI	.403	.131	.420	3.087	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Berdasarkan tabel Coefficients diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Diketahui Variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 3,551 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dan sig. 0,001 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H1 diterima, H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
- b. Diketahui nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 diterima H0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.743	1.515

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada tabel hasil uji *koefisien determinasi*, diperoleh hasil R sebesar 0,868, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2). Hasil perhitungan *koefisien determinasi* berganda *adjusted R Square* adalah 0,743 atau 74,3 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi serta motivasi sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

## 3. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Keterangan :

k: jumlah variabel independent

n: jumlah data responden

F-tabel = k; n-k

= 2; 50-2

= 2; 48

= 3.19

**Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.000	2	164.500	71.667	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.880	47	2.295		
	Total	436.880	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dari tabel Anova terlihat bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

#### 4.5 Pembahasan

Terdapat sebanyak 50 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Layanan Terminal Berlin di Indonesia. Berdasarkan 50 responden tersebut, persentase gender tertinggi adalah antara laki-laki (62%) dan perempuan (38%). Kemudian berdasarkan usia, hasilnya mayoritas peserta penelitian berusia 41-50 tahun (36%), kemudian 31-40 tahun, 32 tahun, dan 20-30 tahun dengan persentase. 28% dan usia 51-60 tahun 4%.

Kemudian berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden terbesar adalah Pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 86%, kemudian SMA/SLTA dengan persentase 10% dan Magister (S2) dengan persentase 4%. Lalu diketahui bahwa responden lama bekerja paling besar yaitu 5-10 dengan persentase 56%, sedangkan sisanya >10 Tahun dengan persentase 24% dan <5 Tahun dengan persentase 20%.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda uji t menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,461 untuk setiap variabel budaya organisasi (X1) dan 0,403 untuk motivasi (X2). Nilai koefisien regresi yang mana yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan setiap variabel independen bernilai positif, sedangkan nilai koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan setiap variabel independen bernilai negatif, atau sebaliknya.

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dapat diketahui tabel 4.18, nilai t-hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 3,551 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,461 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga jika Budaya Organisasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,461. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paulus Sugiyo (2014), "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi pada Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah setiap karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik, apabila penerapan budaya organisasi diterapkan dengan maksimal.

### **2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dapat diketahui tabel 4.18, nilai t-hitung pada variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,403 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga jika Motivasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,403. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Yanti Ari Diah (2020) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero)". Hasil penelitian ini. menunjukkan bahwa motivasi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah perusahaan dapat memperhatikan yang dibutuhkan karyawannya, sehingga memiliki motivasi yang tinggi dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada kemajuan perusahaan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh program SPSS dapat dilihat tabel 4.20 bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kesimpulannya variabel budaya organisasi serta motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi serta motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,3%. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh. Budaya organisasi yang kuat dan adanya motivasi yang besar akan mendukung perkembangan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama.