

**OPTIMALISASI FASILITAS GATE IN DAN APLIKASI P-TOS
DALAM MENUNJANG KINERJA KARYAWAN GATE IN
PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA**

SKRIPSI

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



DISUSUN OLEH :

Nama : Mochammad Dimas Prasetyo
NIM : 18110109
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Nur Widyawati, S.Si., S.E., M.SM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mochammad Dimas Prasetyo
NIM : 18110109
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Optimalisasi Fasilitas Gate In Dan Aplikasi P-Tos Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Gate In Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dengan merujuk pada sumber – sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakkan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

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

Surabaya, September 2022
Penulis,

Mochammad Dimas Prasetyo
NIM : 18.110109

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

OPTIMALISASI FASILITAS GATE IN DAN APLIKASI P-TOS DALAM MENUNJANG KINERJA KARYAWAN GATE IN PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

DISUSUN OLEH :

NAMA : MOCHAMMAD DIMAS PRASETYO
NIM : 18110109

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

KETUA : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE, MM
NIDN : 0705056701



(.....)

SEKRETARIS : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM
NIDN : 0704069201



(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

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

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**OPTIMALISASI FASILITAS GATE IN DAN APLIKASI P-TOS DALAM
MENUNJANG KINERJA KARYAWAN GATE IN PADA PT. BERLIAN
JASA TERMINAL INDONESIA**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : MOCHAMMAD DIMAS PRASETYO
NIM : 18110109**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM
NIDN : 0704069201**



(.....)

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

MOCHAMMAD DIMAS PRASETYO, 18110109
OPTIMALISASI FASILITAS GATE IN DAN APLIKASI P-TOS DALAM
MENUNJANG KINERJA KARYAWAN GATE IN PADA PT. BERLIAN
JASA TERMINAL INDONESIA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2022

Kata Kunci : Fasilitas Gate In, Aplikasi P-TOS, dan Kinerja Karyawan

Fasilitas Gate – In dan aplikasi P-TOS merupakan bentuk penunjang kinerja karyawan Gate-In. Karyawan merupakan aset penting perusahaan sehingga seberapa besar perhatian perusahaan terhadap fasilitas kerja karyawan dan perangkat penunjang kerja lainnya yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan dan pengaruh fasilitas kerja dan aplikasi yang dipakai oleh karyawan Gate-In terhadap kinerja melalui hasil penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh fasilitas Gate-In (X1) dan aplikasi P-TOS (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT). Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan jasa logistik di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) dan subjek dalam penelitian ini terdapat 32 responden karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menyimpulkan bahwa variabel fasilitas Gate-In (X1) memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai t_{hitung} sebesar $2,457 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$. Variabel aplikasi P-TOS (X2) memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai t_{hitung} sebesar $2,565 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$. Secara simultan (bersama – sama) variabel fasilitas Gate-In (X1) dan aplikasi P-TOS (X2) memiliki hubungan signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai F_{hitung} sebesar $46,345 >$ F_{tabel} $2,67$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,762$ atau $76,2\%$.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan Skripsi yang berjudul “Optimalisasi Fasilitas Gate In dan Aplikasi P-TOS dalam Menunjang Kinerja Karyawan Gate In pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”. Penulisan Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam bidang administrasi bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Dalam penyusunan Penelitian ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang turut serta memberikan ilmu, saran, pengalaman, kritik, pendapat, dan lain-lain. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT, selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM, selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Nur Widyawati, S.Si, SE, M.SM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
4. Dosen-dosen STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati/Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung;
5. Bapak Noor Budiwan selaku Direktur Utama PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BITI) Port;
6. Karyawan dan karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI Port);
7. Kedua orang tua, kakak, serta kerabat saya yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, dan bantuan baik berupa materiil maupun doa.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan selalu mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi Perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Surabaya, September 2022
Penulis,

Mochammad Dimas Prasetyo
NIM : 18.110109

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1. Penjelasan Mengenai Kinerja Karyawan	7
2.1.2. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.3. Dimensi Yang Menunjang Kinerja Karyawan	11
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.5. Karakteristik Kinerja Yang Baik	13
2.2. Fasilitas Kerja	13
2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja	13
2.2.2. Fasilitas Kerja Karyawan Gate In Beserta Indikatornya	16
2.2.3. Aplikasi P-TOS Beserta Indikatornya	18
2.2.4. Optimalisasi Fasilitas Kerja Dan Aplikasi P-TOS	19
2.3. Hubungan Antar Variabel	20
2.3.1. Hubungan Antara Fasilitas dengan Kinerja Karyawan	20
2.3.2. Hubungan Antara Aplikasi dengan Kinerja Karyawan	20
2.3.3. Hubungan Antara Fasilitas dan Aplikasi P-TOS dengan Kinerja Karyawan	21
2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Kerangka Berpikir	23
2.6. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	25

3.3.	Definisi Operasional Variable	26
3.4.	Populasi dan Sampel	27
3.4.1.	Populasi	27
3.4.2.	Sampel	27
3.5.	Jenis dan Sumber Data	29
3.6.	Media Pengumpulan Data	29
3.7.	Teknik Analisis Data	30
3.7.1.	Uji Valid Data.....	30
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	31
3.7.3.	Uji Asumsi Klasik	32
3.7.4.	Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.7.5.	Uji Hipotesis.....	35
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	38
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3.	Struktur Organisasi	40
4.1.4.	Tugas dan Tanggung Jawab dari Struktur Organisasi	40
4.2.	Analisis Data Responden.....	42
4.2.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2.	Berdasarkan Usia.....	44
4.2.3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.3.1.	Hasil Uji Validitas	46
4.3.2.	Hasil Uji Reliability.....	48
4.4.	Uji Asumsi Klasik	48
4.4.1.	Uji Normalitas	48
4.4.2.	Uji Multikolinearitas.....	50
4.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	50
4.5.	Analisis Data Deskriptif	51
4.5.1.	Variabel Fasilitas Gate-In.....	51
4.5.2.	Variabel Aplikasi P-TOS.....	55
4.5.3.	Variabel Kinerja Karyawan Gate-In.....	58
4.6.	Analisis Data	61
4.6.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.6.2.	Uji T (Parsial)	63
4.6.3.	Uji F.....	64
4.6.4.	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²).....	64
4.7.	Pembahasan	65
4.7.1.	Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.7.2.	Pengaruh Aplikasi P-TOS Terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB V	PENUTUP.....	67

5.1.	Kesimpulan.....	67
5.2.	Saran.....	67
	DAFTAR PUSTAKA	xv
	DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Dan Referensi Terdahulu
22	
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Fasilitas, Aplikasi P-TOS
26	
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan
27	
Tabel 3.3	Karyawan Gate-In
28	
Tabel 4.1	Validitas Correlations Fasilitas Gate In (X1)
47	
Tabel 4.2	Validitas Correlations Aplikasi P-TOS (X2)
47	
Tabel 4.3	Validitas Correlations Kinerja Karyawan (Y)
47	
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas
48	
Tabel 4.5	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
48	
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas
50	
Tabel 4.7	Respon Terkait Fasilitas Yang Disediakan Sesuai Dengan Perencanaan Ruang Kerja Sehingga Saya Mampu Mengoptimalkan Kinerja Saya
52	
Tabel 4.8	Respon Terkait Penataan Cahaya Membantu Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya
52	
Tabel 4.9	Respon Terkait Perlengkapan Kerja Yang Ada Pada Gate-In Membantu Saya Dalam Mendukung Pengoptimalan Kinerja Saya .
53	
Tabel 4.10	Respon Terkait Pesan Yang Disampaikan Secara Grafis Memotivasi Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya
53	
Tabel 4.11	Respon Terkait Fasilitas Pendukung Seperti Fasilitas Sanitasi Membantu Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya
54	
Tabel 4.12	Respon Terkait Fasilitas Tunjangan Sosial Yang Diberikan Membantu Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya
54	

Tabel 4.13	Respon Terkait Aplikasi Yang Mudah Digunakan Sehingga Saya Dapat Mengoptimalkan Kinerja Saya Dengan Baik	55
Tabel 4.14	Respon Terkait Aplikasi Jarang Mengalami Problem Sehingga Tidak Menghambat Kinerja Saya	55
Tabel 4.15	Respon Terkait Aplikasi Juga Dapat Di Akses Melalui Smartphone Sehingga Nyaman Dipergunakan	56
Tabel 4.16	Respon Terkait Keakuratan Aplikasi Sangat Tepat Sebagai Contoh Monitoring Lapangan, Resolving Block, Mengecek Voyage Activity, Dll	56
Tabel 4.17	Respon Terkait Fitur Yang Ada Pada Aplikasi Cukup Lengkap, Baik Bagi Operator Gate-In Maupun Lainnya	57
Tabel 4.18	Respon terkait Aplikasi bagi Karyawan Gate-In cukup Efisien dan Efektif dalam Menyelesaikan Pekerjaan	57
Tabel 4.19	Respon Terkait Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki	58
Tabel 4.20	Respon Terkait Pekerjaan Yang Saya Tangani Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan	59
Tabel 4.21	Respon Terkait Saya Selalu Mengoptimalkan Kinerja Saya Ketika Sedang Bekerja	59
Tabel 4.22	Respon Terkait Saya Selalu Mematuhi Ketentuan Dalam Kerja Yang Ada Pada Perusahaan Terutama Menolak Pungutan Liar	60
Tabel 4.23	Respon Terkait Disaat Jam Kerja Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Dengan Keluar Dari Wilayah/Tempat Kerja, Bermain Game, Tidur Dan Sebagainya	60
Tabel 4.24	Respon Terkait Saya Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dan Tidak Adanya Konflik / Permusuhan Yang Tidak Perlu Dengan Rekan Kerja	61
Tabel 4.25	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62

Tabel 4.26	Hasil Analisis Uji F
64	
Tabel 4.27	Hasil Analisis Uji Koefisiensi Determinasi (R2)
64	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Gambar Konsep Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1	Denah Lokasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI Port)	39
Gambar 4.2	Struktur Organisasi BJTI PORT	40
Gambar 4.3	Diagram Batang Dan Lingkaran Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 4.4	Diagram Batang dan Lingkaran Berdasarkan Usianya	44
Gambar 4.5	Diagram Batang dan Lingkaran Berdasarkan Pendidikannya	45
Gambar 4.6	Normal P-Plot	49
Gambar 4.7	Pola Titik Dari Hasil Uji Heterokedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Surat Persetujuan Ijin Magang Untuk Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 6 Data Tabulasi
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11 Struktur Anggota Perusahaan Pada 2018 Hingga Saat Ini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekarang ini banyak karyawan berharap bisa membantu perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik, yang memiliki karakteristik kinerja yang berbeda untuk setiap karyawan. Kinerja mengacu pada hasil kinerja dan hasil, dan mengacu pada proses bisnis atau operasi karyawan yang berorientasi pada keuntungan dan tidak menguntungkan. Ini termasuk perilaku dan perilaku karyawan yang disebut hasil.

Karyawan dalam menetapkan tujuannya, dapat dilihat dari beberapa factor sehingga berhasil tidaknya suatu kegiatan perusahaan merupakan jantungnya sumber daya manusia. Karyawan yang sangat sukses akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang cermat terhadap factor biologis spesifik karyawan seperti ketenangan, motivasi, dan emosi. Pada dasarnya karyawan merasa nyaman dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan jika tersedia fasilitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan manusianya, bukan hanya sebagai alat produksi.

Yang pasti, fasilitas kerja memiliki unsur yang tidak terpisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal terpenting bagi karyawan untuk bekerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap sebagai penunjang menginspirasi karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilannya. Analisis yang terungkap dari keadaan tersebut adalah kinerja karyawan yang optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Sebelum adanya digitalisasi pada perusahaan, hampir seluruh kegiatan atau aktivitas kerja dilakukan secara manual dan menggunakan perangkat seadanya. Sehingga cukup memakan waktu dan biaya. Agar mempercepat dan mempermudah proses pemesanan layanan jasa kepelabuhanan, maka aktivitas kerja saat ini dibantu dengan sebuah perangkat lunak berupa aplikasi mobile. Pemanfaatan teknologi

tersebut pengguna jasa dapat memesan berbagai jasa hanya melalui aplikasi smartphone atau komputer.

Pemrosesan data hingga monitoring lapangan(depo) sampai pelabuhan agar memudahkan pekerjaan, maka dibuatlah suatu aplikasi yang bernama Pelindo Terminal Operation System(P-TOS) yang dimna terhubung dengan salah satu fasilitas kerja berupa perangkat keras komputer/pc agar mampu mendukung jalannya aplikasi. Dimana dulunya sistem dilakukan cukup rumit, sekarang semakin dipermudah dengan hadirnya inovasi teknologi kerja.

Menurut Abdurahman(2014), aplikasi ialah suatu program siap pakai yang mampu dipergunakan dalam melaksanakan perintah dari user suatu aplikasi yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih tepat menyesuaikan dengan tujuan aplikasi tersebut dibuat.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia(BJTI) Port merupakan bagian dari Anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia(PELINDO) III (Persero), Spin Off dari Divisi Usaha Terminal PT. Pelindo III (Persero) yang berlokasi di Tanjung Perak serta didirikan tanggal 9 Januari 2002. Yang dimana prioritas fokusnya pada bidang penanganan/kegiatan bongkar muat suatu peti kemas domestik di Terminal Tanjung Perak Berlian Surabaya, adapula aktivitas lainnya yang dimana berkaitan juga dengan pelayanan kepelabuhanan.

Kualitas kerja karyawan tinggi sebagai bentuk support tujuan perusahaan dalam pencapaiannya. Produktivitas kerja adalah interaksi antara pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan, dan produktivitas penting untuk mendukung tujuan organisasi. karyawan. Manajemen dalam suatu organisasi mempunyai harapan yang tinggi bahwa semua karyawan akan mencapai produktivitas yang tinggi, mengingat mereka perlu difasilitasi untuk meningkatkan kemampuannya. Anda dapat bekerja secara produktif.

Optimalisasi diperlukan dengan harapan agar karyawan mampu memaksimalkan kinerja mereka dalam operasional serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu adanya evaluasi dalam menentukan agar fasilitas mana yang perlu dimaksimalkan serta sistem dan fitur yang perlu

diperhatikan dan dimaksimalkan pula demi kinerja karyawan yang diidamankan oleh manajer perusahaan.

Sebagai peneliti, saya memilih perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dikarenakan perusahaan yang terkait adalah perusahaan megah yang bergerak di bidang import/export petikemas dan salah satu dari anak perusahaan PT. Pelindo (persero) yang merupakan salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia. Untuk alasan peneliti memilih mengangkat tema kinerja karyawan Gate In dikarenakan peneliti ingin menguji perihal pengaruh keefektifan fasilitas kerja dan aplikasi P-TOS dalam meningkatkan kinerja karyawan Gate In. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti dari segi perangkat atau fasilitas kerja yang digunakan dalam operasional kerja gate in dengan bertujuan untuk mengetahui keefektifan fasilitas yang disediakan dan aplikasi P-TOS yang digunakan dalam operasional kerja dalam keadaan tertentu terhadap kinerja karyawan Gate In yang ada di Perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Oleh sebab itu, berdasar dari uraian di atas, saya sebagai penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian skripsi dengan judul “Optimalisasi Fasilitas Gate In dan Aplikasi P-TOS dalam Menunjang Kinerja Karyawan Gate In pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti menjabarkan beberapa rumusan masalah yang terdapat pada penelitian sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas Gate In berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gate in di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?
2. Apakah aplikasi P-TOS berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gate In di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
3. Apakah hasil uji dan analisis data secara simultan pada fasilitas kerja dan aplikasi P-TOS berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokuskan maka dibutuhkan pembatasan masalah. Penelitian ini akan difokuskan oleh peneliti pada pembahasan utama yaitu optimalisasi fasilitas gate-in dan aplikasi P-TOS apakah mampu berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan gate-in pada perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT).

1.4. Tujuan Penelitian

Dari berbagai rumusan permasalahan yang telah peneliti sampaikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis fasilitas Gate In apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gate in di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis aplikasi P-TOS apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gate In di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
3. Untuk mengetahui hasil uji dan analisis data fasilitas kerja dan aplikasi P-TOS terhadap kinerja karyawan Gate In di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Pada penulisan penelitian ini, peneliti berharap memiliki manfaat penelitian diantaranya:

1. Bagi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;
Merupakan sarana untuk menjembatani institusi atau dunia usaha dan institusi pendidikan untuk kerjasama lebih lanjut, baik akademik maupun non akademik. Perusahaan juga dapat mengetahui permasalahan yang digagas oleh peneliti yang bermanfaat sebagai saran kebijakan bagi PT. Berlian Jasa Terminal Perusahaan Indonesia.
2. Bagi STIAMAK Barunawati
Sebagai sarana memperoleh informasi mengenai cara kerja, situasi, dan kegiatan di perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Serta terciptanya hubungan kerja sama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak.
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi bagian dari sumbangan wawasan. Peneliti lebih memahami tentang pengaruh fasilitas *Gate In* dengan aplikasi yang dipakai dalam operasional kerja terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sebagai cara yang mudah untuk memahami isi kajian ilmiah ini secara keseluruhan, dan sebagai upaya untuk menyusun secara logis dan sistematis, penulisan kajian ini mengacu pada sistematika sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, menjelaskan perihal latar belakang penelitian ialah optimalisasi fasilitas dan aplikasi P-TOS dalam menunjang kinerja karyawan (Studi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). Bab ini membahas rumusan masalah sebagai batasan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan tujuan penelitian, kontribusi penelitian yang bijak secara akademis maupun praktis, serta pembahasan yang bersifat sistematis.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan dan menjabarkan teori teori yang peneliti gunakan untuk menyelenggarakan kajian ilmiah. konsep yang dipakai dalam bab ini juga dapat dipergunakan sebagai jalur dalam menganalisis data yang didapatkan. Selain itu, teori yang dijabarkankan dalam bab ini juga mempertajam analisis dalam membahas hasil penelitian pada bab IV.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang cara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Metode survei ini terdiri dari jenis survei, fokus survei, pemilihan lapangan penelitian dan lokasinya, sumber data, metode pengumpulan data, peralatan survei, hingga analisis data untuk penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil daripada penelitian yang telah dilakukan serta menjabarkan data primer dan sekunder yang didapatkan peneliti ketika berada di lapangan sebagai lokasi penelitian. Penyajian data mengacu pada rumusan

masalah serta menyesuaikan dengan fokus kajian yang telah ditentukan sebelumnya..

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab yang menyajikan kesimpulan dari hasil yang didapatkan pada survei yang dilaksanakan sehingga bertujuan memberikan saran yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan/*stakeholder*, lembaga, dan juga bagi peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Penjelasan Mengenai Kinerja Karyawan

Ialah akibat asal mula proses yang direferensikan serta ditakar dalam periode waktu eksklusif berdasarkan hukum atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sutrisno menjelaskan (2016:172) “Kinerja artinya yang akan terjadi kerja karyawan dipandang asal aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama buat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.”

Mangkunegara menjelaskan (2017:67) “Kinerja adalah akibat kerja yang berkuantitas serta kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan perintah yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanatkan yang dimana seseorang tersebut merupakan seorang pegawai.”

Fahmi menjelaskan (2017:188) “Kinerja ialah akibat dari tahapan tahapan yang mengacu serta ukuran selama periode waktu eksklusif sesuai ketentuan atau konvensi yang telah ditetapkan pada sebelumnya.”

Torang juga menjelaskan (2014:74) “Kinerja adalah quantity dan quality kerja seorang individu bahkan kelompok dalam suatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas pokok serta fungsi yang dipandu oleh norma, prosedur operasi standar dan ukuran yang ditentukan atau diterapkan dalam perusahaan atau organisasi..

Dari teori di atas peneliti mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah proses atau tugas yang didapatkan oleh seorang karyawan melalui karyawan itu sendiri, dengan beberapa aspek yang harus dilalui, dan langkah-langkah untuk mencapainya. peneliti menyimpulkan bahwa tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor penting dalam kemajuan organisasi. Kinerja mencerminkan bagaimana organisasi menuju ke arah

yang baik, atau sekadar berjalan di tempat. Levinson karya Marwansyah (2012: 229), “Kinerja ialah sebuah pencapaian atau prestasi insan sebagai karyawan terhadap tugas yang telah diberikan”. Sudarmanto(2011: 9) menerangkan bahwa, “Kinerja ialah kegiatan yang benar-benar dikerjakan serta dapat diamati. Dalam pengertian ini, kinerja adalah suatu hal kegiatan dan tindakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Edison (2016:176) menjelaskan “Kinerja merupakan sebuah hasil produksi dari organisasi selama periode waktu tertentu, baik yang mengacu pada laba maupun yang tidak mengacu pada laba.”.

Simamora (2015:339) juga berpendapat “Kinerja berorientasi pada tingkat pencapaian tugas yang membangun pekerjaan seorang karyawan”. Kinerja mencerminkan kualitas baiknya karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Seringkali disalahpahami sebagai daya kerja untuk mencerminkan energi yang dikonsumsi, kinerja diukur dari segi reward.

Dari penjelasan para ahli diatas, penulis memiliki kesimpulan bahwa kinerja ialah mengacu pada hasil pencapaian serta prestasi dan proses kerja atau tugas-tugas karyawan yang bersifat profit orientasi serta non profit orientasi. didalamnya juga terdapat tindakan-tindakan serta perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang di sebut kinerja.

2.1.2. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Proses kinerja organisasi juga mempunyai standarisasi kerja yang begitu berbeda, namun berdasarkan pada kebijakan yang dimiliki perusahaan/organisasi. Sedangkan faktor yang memengaruhi sebuah kinerja dikembangkan melalui cara yang berbeda, namun juga dari sebuah perspektif yang berbeda pula.

Secara umumnya, berikut merupakan faktor yang memengaruhi kinerja:

1. Faktor pribadi/personal, ialah sebuah unsur suatu individu yang memengaruhi aspek kinerja, antara lain pengetahuan/*knowledge*,

keterampilan, kemampuan, tingkat kepercayaan diri, *motivation*, dan komitmen.

2. Faktor pemimpin, ialah unsur *support* moral yang diberikan oleh seorang pimpinan, seperti *motivation*, arahan, dukungan dan juga pengarahan yang bijak.
3. Faktor tim, ialah unsur dukungan dan dorongan yang diberikan pada seorang rekan kerja. Hal ini termasuk dalam kepercayaan kepada sesama anggota tim dan kohesi anggota tim.
4. Faktor *system*, ialah unsur yang bermuasal dari sebuah perusahaan/organisasi tempat dimana orang bekerja. Hal ini termasuk juga tenaga kerja, sistem tenaga kerja, fasilitas tenaga kerja, budaya kerja dan banyak lagi.
5. Faktor kontekstual, ialah unsur yang muncul tidak jarang didapatkan dari suatu lingkungan internal dan eksternal seseorang, antara lain keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain..

Prawirosento dalam Sutrisno menjelaskan (2016: 9), beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja diantaranya :

1. Efektivitas dan Efisiensi, yaitu korelasi antara kinerja organisasi, tolak ukur baik buruknya kinerja melalui efektivitas dan efisiensi, yaitu hubungan antara kinerja organisasi, efektivitas dan efisiensi. Disebutkan efektif ketika mencapai suatu tujuan, disebutkan efisiensi apabila memuaskan sebagai pendobrak untuk menggapai tujuan yang efektif atau malah sebaliknya.
2. Wewenang serta tanggung jawab, yaitu wewenang serta tanggung jawab pada suatu organisasi yang diatur dengan baik tanpa adanya tumpangtindih fungsi. Setiap karyawan perusahaan/organisasi mengetahui apa saja hak dan kewajibannya untuk meraih target suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penjelasan suatu kewenangan serta tanggung jawab setiap individu pada suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai.

3. Disiplin/*discipline*, merupakan sikap kedisiplinan pada umumnya yang menunjukkan keadaan atau sikap pekerja untuk mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin mencakup mengetahui, mengikuti dan menghormati kesepakatan yang dibuat antara lembaga dan karyawan.
4. Inisiatif, yaitu ide atau pola pikir yang inspiratif seorang yang berhubungan dengan suasana hati, kreativitas berupa inovatif untuk merancang sesuatu yang berhubungan dengan tujuan masing-masing lembaga perusahaan. Setiap inisiatif harus meraih perhatian atau respon positif dari pimpinan, jika dia merupakan karyawan yang dipandang baik..

Menurut pendapat ahli lainnya, Keith Davis & Mangkunegara (2012:13) beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologisnya, kemampuan tersusun dari potensi *intelligent quality* (IQ) serta potensi yang nyata (pengetahuan dan keterampilan). Hal ini dikatakan bahwa manajer dan pegawai dengan *intelligent quality*/IQ di atas rata-rata (antara 110-120), belum lagi IQ yang baik, sangat baik, berbakat, cemerlang dan *genius*, dengan pola pendidikan yang tepat bagi posisinya dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sehingga ketika saat kerja, pekerjaan yang dikerjakan akan lebih mudah sebagai penunjuk arah dalam menggapai kinerja yang memuaskan.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi dapat diterangkan sebagai sikap (*attitude*) manajer dan pegawai kerja terhadap lingkungan(situasi) kerja dalam lingkungan organisasi. Situasi kerja yang dipertimbangkan meliputi unsur hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kerja, pola pimpinan, serta kondisi kerja.

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti menemukan bahwa ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa

ditinjau dari tanggung jawab seorang karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Memberikan layanan yang optimal pada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak hadirnya keberadaan seorang karyawan atau membolos keluar kantor saat jam kegiatan kerja sedang berlangsung.

2.1.3. Dimensi Yang Menunjang Kinerja Karyawan

Kinerja juga mempunyai sisi mampu mendukung kinerja karyawan dalam menggapai tujuan perusahaan tempat dirinya bekerja. Dalam hal ini, dimensi mempunyai dampak yang besar pada subjek survei. Seumpama dipergunakan dengan bijak, tujuan organisasi dapat dicapai dengan cepat.

John Miner dan Fahmi (2017), menerangkan agar tingkat kinerja yang baik dapat dinilai dan dicapai, ada beberapa tolak ukur dalam hal dimensi kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. *Quality*, ialah tingkat kesalahan, kerusakan, hingga akurasi.
2. *Quantity*, ialah jumlah pekerjaan yang dikerjakan.
3. Pemakaian jam bekerja, ialah tingkat absensi dan presensi, keterlambatan jam kerja, keefektifan jam kerja.
4. Bekerja dengan orang lain atau rekan kerja di tempat kerja. Dengan berbagai kendala dan keterbatasan tersebut, maka manajemen sumber daya manusia menjadi penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memecahkan berbagai masalah yang sedang dihadapinya saat ini atau sebagai antisipasi yang mungkin muncul di masa depan.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006), menjelaskan bahwa ada 6 indikator skill karyawan yang bisa terdapat pada kinerja karyawan, diantaranya:

1. *Quality*

Kualitas kinerja seorang pekerja dapat ditakar dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh seorang pegawai tersebut. Sementara itu, kehadiran indikator kualitas juga sangat penting dikarenakan mampu

mempengaruhi kemajuan resisi dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

2. *Quantity*

Kuantitas ialah hasil dari suatu total yang karyawan kerjakan. Pekerjaan yang telah dikerjakan akan dievaluasi dengan sasaran ketika perencanaan deskripsi pekerjaan, sehingga evaluasi kuantitas menentukan kinerja lebih memudahkan atau justru lebih menyusahkan perusahaan dalam meraih tujuan.

3. Ketepatan Waktu

Kecermatan dan bijak dalam mengatur waktu merupakan hal yang terlihat sepele, namun cukup penting dikarenakan berkaitan dengan sasaran tugas kerja.

4. Efektivitas dalam Penggunaan Sumber Daya

Pemakaian sumber daya pada perusahaan yang efektif ialah indikator kapasitas. Bila karyawan pada suatu perusahaan secara efektif memakai sumber daya perusahaan, seperti dana/biaya, pegawai/karyawan, pemanfaatan teknologi, serta bahan baku, maka yang akan terjadi suatu usaha akan menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya secara efektif terhadap pemakain dapat menaikkan kinerja karyawan agar mampu meraih cita-cita sebuah perusahaan..

5. Mandiri

Sikap yang independen merupakan indikator potensi seorang pegawai dan sangat penting dalam mengevaluasi kinerja seorang pegawai. Meskipun sikap independen seorang pegawai itu cukup penting, tidak mengubah fakta apabila potensi rekan kerja juga perlu diperhatikan agar mampu bekerja dalam tim yang baik.

6. Berkomitmen

Komitmen merupakan indikator penting lainnya yang dapat menentukan motivasi karyawan dalam bekerja. Seperti halnya berbagai indikator diatas, komitmen seorang karyawan diperlukan agar lebih dipercaya serta mengamankan posisi jabatan di perusahaan tempat dirinya bekerja.

2.1.5. Karakteristik Kinerja Yang Baik

David C. McClelland (Mangkunegara 2001: 68) menerangkan bahwa terdapat hubungan positive pada motivasi berprestasi dengan prestasi kerja. Motivasi berprestasi tenaga kerja akan memaksanya untuk mengerjakan tugas sebanyak-banyaknya guna meraih kinerja yang membanggakan perusahaan. David C. McClelland juga menjelaskan adanya enam karakteristik orang yang berkinerja tinggi:

1. Memiliki etos kerja kolektif dan berusaha keras untuk mencapai tujuan.
2. Gunakan saran konkrit sebanyak mungkin dalam semua aktivitas kerja.
3. Berani mengambil resiko dalam bekerja
4. Memiliki tujuan yang masuk akal dan masuk akal (realistis) di tempat kerja.
5. Memiliki rasa tugas dan tanggung jawab yang baik
6. Mencari peluang untuk mencapai hasil.

2.2. Fasilitas Kerja

2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Koyong (2011:11), menjelaskan bahwa Fasilitas kerja ialah gambaran pelayanan perusahaan kepada karyawan guna menunjang kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, selanjutnya dapat mencapai performa kinerja karyawan. Guna mencapai performa kinerja karyawan, perusahaan berkewajiban menyediakan fasilitas kerja yang baik agar mendukung kinerja karyawannya dalam bekerja.

Perusahaan perlu memiliki sejumlah fasilitas yang akan menguntungkan proses kerja perusahaan. Tentunya fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif yang sangat besar terhadap proses kerja di perusahaan. Berbagai fasilitas kerja digunakan., jenis juga fungsinya diubahsuaikan menggunakan kebutuhan asal perusahaan atau instansi. Fasilitas kerja karyawan yg disediakan pada tempat kerja usahakan diadaptasi dengan pekerjaannya sebagai akibatnya tak mengganggu pekerjaan. Apabila ketersediaan fasilitas lengkap, kinerja karyawan akan

meningkat karena mempermudah proses aktivitas kerja demi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu dilengkapi dengan fasilitas kerja yang lengkap seperti bangunan, komputer, furniture, dan kendaraan, fasilitas sanitasi dan lain-lain. Fasilitas dapat mendorong kebutuhan karyawan akan aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Karyawan harus dapat mengoperasikan atau menggunakan fasilitas yang ada. Fasilitas sebagai faktor primer dalam memberikan pelayanan. sebab suatu perusahaan tanpa adanya fasilitas, tanpa adanya indera tempat kerja, serta tanpa adanya energi kerja, mungkin bisa diibaratkan sebagai hanya papan nama saja.

Sofyan(2010) menerangkan bahwa ada beberapa unsur fasilitas kerja diantaranya:

1. *Machine and tools* berupa semua peralatan yang dipergunakan dalam support progres produksi pada perusahaan..
2. Prasarana meliputi sarana yang dipergunakan untuk melancarkan kegiatan perusahaan, antara lain jalan, akses pendukung seperti jembatan, pagar, dan lain-lain.
3. Peralatan kantor meliputi fasilitas penunjang kegiatan yang tersedia di kantor, seperti material ruang kantor (kursi, lemari, meja, dll), peralatan laboratorium dan peralatan elektro (komputer, mesin fotokopi, dan perangkat komputasi lain-lain).
4. Persediaan peralatan merupakan salah satu alat perusahaan yang sangat penting seperti persediaan kendaraan. Persediaan di kantor inventaris pabrik inventaris laboratorium Persediaan di gudang, dll.
5. Tanah, yang merupakan properti yang tersebar luas yang digunakan baik di lokasi konstruksi maupun digunakan untuk kegiatan perusahaan..
6. Gedung merupakan fasilitas yang menunjang kegiatan pusat kegiatan utama perusahaan, seperti kantor dan gudang..
7. Alat transportasi, Adalah seluruh peralatan yang dipakai guna aktivitas perusahaan seperti mobil (kendaraan besar, sepeda motor, dll).

Kehadiran fasilitas yang lengkap merupakan faktor yang peneliti anggap penting karena dapat menunjukkan tingkat efisiensi yang besar bagi pegawai terhadap operasionalnya. Hal ini juga berkaitan dengan fasilitas dan peralatan pendukung di tempat kerja yang dipergunakan karyawan dalam aktivitas kerja. Kemampuan perusahaan/lembaga dalam menyediakan fasilitas menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi atau produktivitas karyawan. Selain untuk meningkatkan efisiensi pegawai/karyawan hal ini juga menciptakan perasaan kepuasan bagi karyawan terhadap perusahaan.

Work tool adalah alat dan infrastruktur yang membantu memudahkan. Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilkerjakan baik secara individual maupun berkelompok. Dengan demikian sarana kerja berarti segala bentuk sarana dan prasarana yang membantu memperlancar satu atau lebih kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Pada setiap proses aktivitas kantor, perusahaan wajib menyediakan peralatan kerja yang sesuai dan meningkatkan aktivitas kerja. Peningkatan produktivitas perlu didukung oleh perusahaan dengan menyediakan fasilitas kerja. Supaya, dapat memotivasi untuk mengoptimalkan tugas kerja karyawan dengan benar dikarenakan penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien dapat memudahkan tugas karyawan.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai. Fasilitas adalah jenis fasilitas fisik dalam kegiatan suatu perusahaan, yang digunakan untuk kegiatan normal perusahaan, mempunyai waktu penggunaan yang relatif tetap, dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Dari pengertian di atas, entitas merupakan lembaga berkualitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dapat meningkatkan kualitas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dan dapat dikatakan sebagai tolak ukur yang berguna bagi perusahaan yang menunjang pencapaian perusahaan. pertunjukan. kualitas. Kinerja, kinerja karyawan.

2.2.2. Fasilitas Kerja Karyawan Gate In Beserta Indikatornya

1. Jembatan Timbangan Elektronik

Weybridge, juga dikenal sebagai timbangan truk, merupakan sebuah alat yang berat serta memang dirancang khusus dalam penimbangan kendaraan besar, petikemas, dan sebagainya. Timbangan ini umumnya dipergunakan dalam hal transportasi dan komersil. Jembatan timbang adalah seperangkat alat timbang yang disusun pada permukaan batu beton. Juga dilengkapi dengan berbagai perangkat modern yang mampu memunculkan ukuran berat suatu kendaraan yang ada pada timbangan. Timbangan yang akurat mampu dipercaya untuk membantu pemilik timbangan dengan memberikan kalibrasi akurat produk keluar masuknya *industry* besar perusahaan. Kecermataan pada sistem jembatan timbang menjadi factor yang sangat penting. Alat timbangan yang tidak cermat dapat menghasilkan ukuran tonase penimbangan yang terlalu ringan atau terlalu berat, yang dimana bisa menimbulkan hilangnya keuntungan, kerugian pada customer, dan hingga masalah lainnya yang lebih parah. Oleh sebab itu, jembatan timbang sangat dianjurkan mampu menjaga *accuracy* dan kecermatan dalam jangka lama. Jembatan timbang perlu dirancang untuk menraih tingkat akurasi yang besar dan keandalan jangka panjang, bahkan ketika dipasang di kondisi dan lingkungan kerja yang paling keras.

2. Komputer dan *software*

Komputer adalah perangkat keras yang bertindak sebagai keluaran data, tetapi dalam hal perangkat lunak, ia menggunakan aplikasi spinner yang berfungsi untuk memasukkan data tonase dan penampung. Komputer juga berperan sebagai media monitoring container yard melalui software aplikasi P-TOS di komputer.

3. Printer

Printer adalah perangkat komputer eksternal yang dapat menampilkan data komputer dalam format tercetak. Data tersebut dapat berupa teks atau gambar yang dicetak pada media kertas. Digunakan untuk mencetak job order agar container dapat ditumpuk di depot / container yard.

4. Loadcell / strain gauge

Load cell adalah sensor yang digunakan untuk mengukur beban pada suatu benda. Ketika load cell dimuat, operasi load cell adalah mengirimkan sinyal dalam bentuk milivolt ke indikator, mengubahnya dari indikator, dan kemudian memuatnya. Indikator nilai ditampilkan. Kapasitas load cell juga bervariasi sesuai kebutuhan lapangan, mulai dari kapasitas 20 ton, 25 ton dan 60 ton.

5. Rumah Timbang

Memiliki fungsi sebagai tempat operator melaksanakan aktivitas penimbangan sekaligus lokasi indikator dan hardware komputer ditempatkan

6. Penangkal Anti Petir

Salah satu cara merawat jembatan timbang adalah dengan memasang penangkal petir. Hal ini dikarenakan salah satu penyebab rusaknya indikator timbangan digital dan load cell disebabkan oleh sambaran petir. Penangkal petir terhubung ke kotak persimpangan sel beban..

Tjiptono (2014) menjelaskan beberapa yang menjadi indikator fasilitas diantaranya terdapat perencanaan ruangan, pertimbangan, peralatan/tools, penataan cahaya dan warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis, serta unsur pendukung lainnya.

2.2.3. Aplikasi P-TOS Beserta Indikatornya

Aplikasi adalah penggunaan atau penentuan konsep tentang apa yang sedang dibahas. Peneliti juga mengartikan bahwa aplikasi bisa disebut sebagai program komputer yang dibuat untuk membantu dalam melakukan pengerjaan tugas-tugas yang efisien.

Aplikasi adalah penggunaan pada komputer, instruksi (intruccion) bisa juga disebut pernyataan (statement) yang tersusun se jelas mungkin untuk pemrosesan data dan aktivitas seperti pembuatan dokumen dan pemrosesan data.

Noviansyah (2012) menjelaskan bahwa Aplikasi software yang dirancang untuk suatu tugas khusus dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Aplikasi perangkat lunak profesional, program dengan dokumen bawaan yang dibuat sedemikian rupa untuk melakukan tugas tertentu.
2. Paket perangkat lunak/aplikasi, merupakan program dengan dokumentasi tertanam yang dimodifikasi untuk penyelesaian jenis masalah tertentu

Aplikasi P-TOS atau biasa disebut Pelindo Terminal Operating System merupakan aplikasi yang dirancang oleh PT. PELINDO III Persero untuk mendukung kegiatan terkait pelayaran laut, baik dalam hal monitoring maupun problem solving, untuk semua kegiatan kegiatan peti kemas.

P-TOS adalah sistem aplikasi yang mengelola dan menjalankan kegiatan di Terminal Petikemas. Sistemnya yang diolah dalam TOS (Terminal Operating System) bisa mengetahui data secara online dan real time agar dapat dipergunakan dalam menangani segala aktivitas pemakaian fasilitas yang dipergunakan pada semua kegiatan pada pelabuhan secara efektif dan efisien. Berikut fungsi dari P-TOS :

1. Mengatur dan memajemen operasional *container* atau proses bongkar muat yang efisiensi pada terminal pelabuhan dengan cermat.
2. Merencanakan penjadwalan *transshipment* dan *loading/unloading*, mengacu pada informasi yang telah dikonfirmasi oleh perusahaan

perkapalan sehingga menjadi penentu penempatan wilayah posisi dimana *container* pada lapangan *container (Container Yard)*. Sehingga bermanfaat sebagai informasi titik lokasi agar supir pengangkut *container* menggunakan *truck* internal/eksternal mampu mengetahui akan ditempatkan dimana CY mana *container* akan menginap/*stack*/bongkar.

3. Sebagai sumber informasi perihal titik wilayah penempatan *container* kepada *trucking* dan perusahaan perkapalan/*shipping company*

Selain itu, juga terdapat beberapa unsur yang menjadi indikator aplikasi, antara lain:

1. Kualitas Informasi

Informasi yang berkualitas adalah keluaran dari sistem informasi yang berhasil oleh pengguna. Hal tersebut dari beberapa variabel yang diukur dengan akurasi informasi (*accuracy*), relevansi (*relevance*), integritas informasi (*completeness*), ketepatan waktu (*timeliness*), dan penyajian informasi (*form*).

2. Penggunaan/pemakaian (use)

Mengarah pada pemakaian sistem dipakai atau seberapa seringnya memakai sistem informasi serta frekuensi pengguna sistem.

2.2.4. Optimalisasi Fasilitas Kerja Dan Aplikasi P-TOS

Menurut KBBI(kamus besar bahasa indonesia) pada tahun 2021, optimasi berasal pada kata optimasi. Ini adalah optimasi yang merupakan tindakan, proses, atau metodologi. Untuk membuat sesuatu lebih / lengkap, fungsional, atau lebih efektif (sebagai desain, sistem, atau keputusan).

Berdasarkan pemahaman konsep dan teori di atas, peneliti mengatakan bahwa optimasi adalah suatu proses dan melaksanakan suatu program yang direncanakan dengan cara yang direncanakan untuk mencapai tujuan/sasaran agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Optimalisasi fasilitas adalah bagian dari rencana strategis yang memungkinkan karyawan

untuk memaksimalkan efektivitas organisasi secara keseluruhan sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan perusahaan.

Optimalisasi diperlukan dengan harapan agar karyawan mampu memaksimalkan kinerja mereka dalam operasional serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti mengambil penelitian dengan tema ini diharapkan agar fasilitas mana yang perlu dimaksimalkan serta sistem dan fitur yang perlu diperhatikan dan dimaksimalkan pula demi kinerja karyawan yang diidamankan oleh manajer perusahaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Fasilitas dengan Kinerja Karyawan

Husnan & Wahyuni (2014) mengatakan sarana kerja merupakan sarana dan prasarana yang dipergunakan sebagai pendukung karyawan supaya mempermudah dalam penyelesaian tugas-tugas kerja.

Penelitian sebelumnya juga memberitahukan bahwa fasilitas sendiri mempunyai suatu pengaruh yang bersifat berkesinambungan terhadap kinerja karyawan. Bisa dikatakan, semakin banyak peralatan kerja yang dimiliki, semakin baik effort karyawan perusahaan. Ketersediaan fasilitas kerja juga berdampak pada kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Antara Aplikasi dengan Kinerja Karyawan

DeLone & McLean (1992) juga menjelaskan bahwa intensitas menggunakan aplikasi berpengaruh dengan signifikan terhadap dampak individual (individual impact) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga memberitahukan bahwa aplikasi P-TOS sendiri juga memiliki pengaruh yang berkesinambungan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas yang tersedia. Semakin banyak fitur dan problem yang teratasi, semakin baik juga effort karyawan perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa aplikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan gate-in.

2.3.3. Hubungan Antara Fasilitas dan Aplikasi P-TOS dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu lebih produktif dan mencapai tujuannya dengan mengoptimalkan peralatan kerja dan aplikasi P-TOS untuk membantu karyawannya bekerja secara optimal. Peralatan kerja yang buruk dan aplikasi terkait dapat menurunkan kinerja karyawan dan menunda pencapaian tujuan perusahaan.

Lupiyadi (2006:150) juga menjelaskan bahwa penggunaan aplikasi serta fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kurangnya prestasi kerja mengurangi produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak terlalu efektif dalam mencapai tujuan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu telah dilakukan untuk memungkinkan peneliti menemukan perbandingan dan menemukan ide-ide baru dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian terdahulu sangat membantu dalam memperoleh penelitian untuk menunjukkan posisi penelitian dan orisinalitas penelitian. Peneliti juga kemudian membuat rangkuman dari penelitian baik yang diterbitkan maupun yang tidak dipublikasikan (makalah, makalah, makalah, dll), termasuk hasil penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Dengan melakukan langkah ini, Anda akan melihat seberapa orisinal dan posisi penelitian yang akan dilaksanakan. Di bawah ini adaIah beberapa penelitian atau referensi sebelumnya yang mungkin dapat membantu peneliti dalam melakukan perhitungan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Dan Referensi Terdahulu

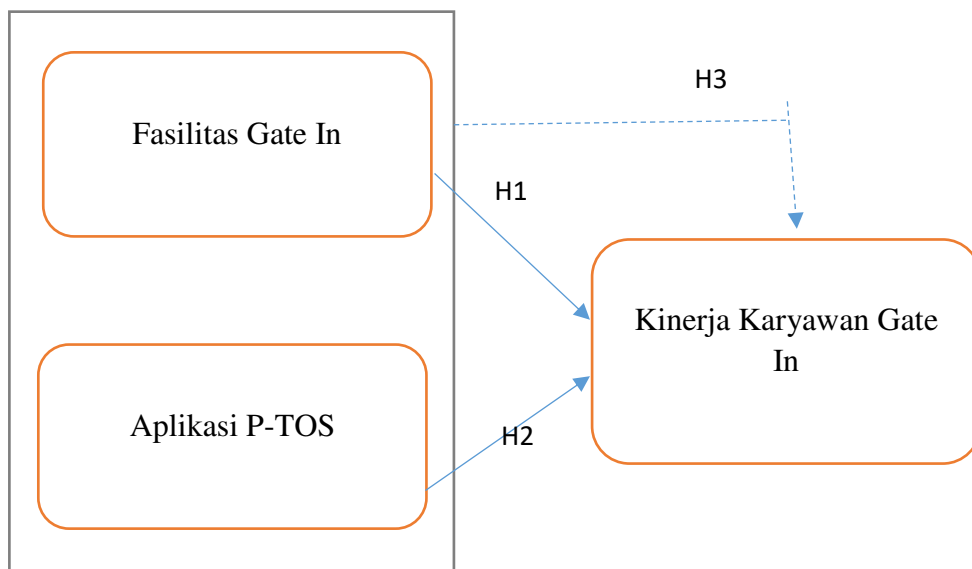
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nugroho Dwi Priyohadi, (2019)	<i>Application</i> MTOS dan Kinerja Kayawan Out Sourcing Terhadap Produktivitas <i>Operational System Gate Entry</i> pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT)	Variabel Independen : Aplikasi dan kinerja karyawan perusahaan. Variabel Dependen : Operasional Perusahaan	Regresi Linier Berganda	sesuai hasil uji analisis simultan (uji. F). kedua varibel yaitu varibel MTOS serta sama-sama mempengaruhi varibel <i>productivity</i> sistem operasional secara <i>significane</i>
2.	DANA SURJIANA MUTTAQIEN (2015)	Optimalisasi Ruang Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di UPTD Mungkid.	Variabel Independen : Ruang kerja Variabel Dependen : Motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Rasio menunjukkan Variable ruang kerja dengan variabel motivasi kerja berhubungan secara baik.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Hidayat Mujahid (2018)	Optimalisasi Penyampaian Pesan Pimpinan pada Kinerja Karyawan CV. Dee Prima <i>Management</i>	Variabel Independen : penyampaian pesan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan pada Perusahaan.	Regresi Linier Berganda	Terdapat perbedaan rasio antara variabel kinerja terhadap penyampaian pesan

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2022

2.5. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017: 60), menjelaskan bahwa konsep berpikir adalah sebuah gambaran kerangka mengenai berbagai hubungan unsur dan teori yang diidentifikasi. Konsep berpikir dalam penelitian ini ialah Optimalisasi Fasilitas Gate In (X1) dan Aplikasi P-TOS (X2) adalah sebagai variabel independent, dan Kinerja Karyawan Gate In pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (Y) adalah sebagai variabel dependent. Berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Gambar Konsep Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

- ▶ : Berpengaruh secara Parsial
- - -▶ : Berpengaruh secara Simultan

2.6. Hipotesis

1. H1 : Pengaruh fasilitas *Gate In* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
2. H2 : Pengaruh Aplikasi P-TOS terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
3. H3 : Pengaruh secara simultan antara Fasilitas *Gate In* dengan Aplikasi P-TOS terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Sebagai pertimbangan dari peneliti, maka dalam penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian “Optimalisasi Fasilitas Gate In dan Aplikasi P-TOS dalam Menunjang Kinerja Karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia” dan berdasarkan unsur landasan sampel filsafat positivism, maka peneliti memakai jenis pendekatan kuantitatif descriptive. Metode kuantitatif adalah metode survei berdasarkan positif (data konkret), dan data survei adalah nilai numerik yang diukur dengan statistik. Instrumen data penelitian dipergunakan demi pengumpulan dan finishing data. Sugiyono (2017) menerangkan bahwa, metode pengumpulan data dengan cara yang tepat, perincian sejumlah kecilnya informasi yang didapatkan, serta menjabarkan kedudukan tiap variabel yang menjadi bahan penelitian dan keterkaitan diantara beberapa variabel tersebut dinamakan explanatory reserach method.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Wilayah atau lokasi tempat penelitian merupakan tempat yang menjadi objek penelitian yang ditentukan oleh peneliti (tentunya telah mendapatkan perizinan) yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Sedangkan wilayah yang ditentukan oleh peneliti adalah kota Surabaya di Jawa Timur. Selain akses sarana dan prasarannya yang sangat mudah, juga mempermudah dalam memperoleh instrumen bahan data yang diperlukan untuk penelitian. Sedangkan situs dalam penelitian ini adalah PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang merupakan salah satu anak cabang dari induk PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau disingkat PT. Pelindo III (Persero) yang bertempat di Kota Surabaya. Perusahaan tersebut bergerak diberbagai bidang yang berhubungan dengan pelabuhan, sehingga menarik bagi minat peneliti dari berbagai aspek dalam melakukan penelitian. Untuk waktu penelitian ini dilaksanakan pada periode Mei – Agustus 2022.

3.3. Definisi Operasional Variable

1. Fasilitas *Gate In* (X1) merupakan berbagai fasilitas kerja yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
2. Aplikasi P-TOS (X2) merupakan suatu perangkat lunak yang berfungsi dalam membantu kegiatan operasional suatu pekerjaan dengan baik di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
3. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor penunjang produktivitas kerja. Fasilitas kerja dan perangkat lainnya adalah salah satu contohnya. Dalam penelitian ini kinerja karyawan menggunakan indikator yang mana data diperoleh dari laporan karyawan dengan meneliti di lapangan langsung.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Fasilitas, Aplikasi P-TOS

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas (Independent Variable) Fasilitas <i>Gate In</i> (X1)	Fasilitas peralatan kerja dan Fasilitas Perlengkapan Kerja	Pertimbangan, perencanaan kelas, perlengkapan, penataan <i>light and colour</i> , pesan yang disampaikan dengan grafis, beberapa unsur-unsur pendukung lainnya.	Likert
Variabel Bebas (Independent Variable) Aplikasi P-TOS(X2)	Kualitas sumber Informasi dan Penggunaan (use)	Informasi (<i>accuracy</i>), relevan (<i>relevance</i>), kelengkapan (<i>completeness</i>), ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) penyajian (<i>format</i>)	Likert

Sumber : JOM FISIP Vol. 3 No. 2, Oktober 2016, Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas (Dependent Variable) Kinerja Karyawan(Y)	1. Jumlah data pekerjaan yang dihasilkan. 2. Pemakaian waktu pada kerja. 3. <i>Teamwork</i> .	1. Mutu 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya 5. <i>Independent</i> 6. <i>Committed</i>	Likert

Sumber : Bernardin, dan Russel. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Usman (2016:181) mengartikan bahwa populasi setiap observasi atau penelitian harus dinyatakan secara eksplisit. Artinya, harus dideskripsikan sehubungan dengan jumlah anggota populasi dan bidang studi yang dijelaskan secara eksplisit, yaitu ukuran populasi dan bidang studi yang diminati.. jumlah populasi yang peneliti jelaskan dalam penelitian ini yaitu 32 orang responden yang terdiri dari karyawan Gate-In di depo berlian dan udatin dalam lingkup PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan populasi (bagian atau perwakilan dari populasi yang menjadi bahan penelitian). Aturan ukuran sampel yang dipergunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan metode sensus preskriptif. Sugiyono (2014:118) mengemukakan bahwa, Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Contoh lain dari sampel jenuh adalah istilah sensus. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

sampel jenuh. Metode sampel yang digunakan adalah teknik sampling dimana semua anggota dijadikan sampel. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data dari kuesioner, sehingga diperlukan uji reliabilitas, validitas dan beberapa uji lainnya.

Tabel 3.3 Karyawan Gate-In

No :	Anggota perusahaan	Jabatan
1	Arief Prabowo	Direktur Utama
2	Nana Febriana	HRD / HC&GA
3	Teguh Irianto	Supervisor
4	Aris Aprianto	Planner
5	Febri Putra Adi Nugraha	Petugas <i>Gate-In</i>
6	Alfatan A.L	Petugas <i>Gate-In</i>
7	Vreddy Pratama	Petugas <i>Gate-In</i>
8	Dicky septian	Petugas <i>Gate-In</i>
9	Sonny Pratama	Petugas <i>Gate-In</i>
10	Pandu Satriya P	Petugas <i>Gate-In</i>
11	Bunbun Ali	Petugas <i>Gate-In</i>
12	Dede Firmansyah	Petugas <i>Gate-In</i>
13	Iqbal Dion Ferdiansyah	Petugas <i>Gate-In</i>
14	Adi Septian	Petugas <i>Gate-In</i>
15	Widodo	Petugas <i>Gate-In</i>
16	Moh. Alfian	Petugas <i>Gate-In</i>
17	Rizky Pratama P.	Petugas <i>Gate-In</i>
18	Hendro Santoso	Petugas <i>Gate-In</i>
19	Wawan Heriyanto	Petugas <i>Gate-In</i>
20	Juni Arip	Petugas <i>Gate-In</i>
21	Rahmat Jerry	Petugas <i>Gate-In</i>
22	Fahmi Firdausy	Petugas <i>Gate-In</i>
23	Heru Triwinarko	Petugas <i>Gate-In</i>
24	Saiful	Petugas <i>Gate-In</i>
25	Agus Susanto	Petugas <i>Gate-In</i>
26	Eko Arfiyanto	Petugas <i>Gate-In</i>
27	Tony Arifin	Petugas <i>Gate-In</i>
28	Tri Julianto	Petugas <i>Gate-In</i>
29	Rahmat Illahi	Petugas <i>Gate-In</i>
30	Moch. Jumadi	Petugas <i>Gate-In</i>
31	Farid Pratama	Petugas <i>Gate-In</i>
32	M. Muslih	Petugas <i>Gate-In</i>
33	Moch. Dimas Prasetyo	Petugas <i>Gate-In</i>
34	Hadi Purwanto	Petugas <i>Gate-In</i>
35	Sugeng S.	Petugas <i>Gate-In</i>

36	Isrofil	Petugas <i>Gate-In</i>
----	---------	------------------------

Sumber : Penulis, 2022

3.5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sugiyono (2010) menjabarkan bahwa data primer ialah data yang bersumber secara langsung pada pengumpul data melalui survei data yang kemudian dikumpulkan secara *real time* yang berbentuk data hasil survei responden mengenai analisis fasilitas Gate In dan aplikasi P-TOS terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa data yang tidak memberikan data secara langsung kepada peneliti, melainkan bersumber dari orang lain hingga dokumen. (Data sekunder diambil dari perusahaan dan dapat ditemukan di dokumentasi perusahaan PT: Berlian Jasa Terminal Indonesia, buku-buku referensi dan informasi lama yang berhubungan dengan penelitian yang diberikan melalui persetujuan dari *Human Capital and General Affair/Human Resource Department* (HCGA/HRD).

3.6. Media Pengumpulan Data

Media yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini ada beberapa metode diantaranya sebagai berikut :

1. Metode Studi Pustaka

Beberapa kajian literatur dan teori-teori fasilitas, aplikasi dan kinerja karyawan.

2. Metode Observasi

Pengamatan secara langsung pelaksanaan pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTI) Port meliputi kegiatan operasional kantor secara bertahap. Sesuai dengan jadwal kegiatan penelitian yang telah disesuaikan oleh PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan data didapatkan oleh peneliti berupa wawancara beserta lembar form online yang terkait menggunakan media teknologi dengan pengambilan data melalui penerapan, bukti fasilitas kerja, aplikasi yang terkait, serta yang berkaitan dengan aktivitas langsung kinerja para karyawan *Gate In* di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan data yang dipakai untuk penelitian ini merupakan data dari hasil jawaban kuesioner sehingga memerlukan adanya uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1. Uji Valid Data

Uji valid data/validitas dipergunakan sebagai tolak ukur legalnya suatu survey, serta kuesioner bisa dibilang valid bila ada kecocokan data yang dikumpulkan dengan menggunakan data yang sebenar-benarnya terjadi di lokasi yang peneliti tentukan, Sugiyono (2011). Uji validitas dilaksanakan menggunakan perbandingan nilai r hitung (untuk tiap buah pertanyaan dapat dicermati pada coloumn corrected item-total correlations, menggunakan rtabel guna mendapatkan degree of freedom (df) = N – k, pada hal ini N artinya besaran sampel, serta k merupakan jumlah variabel independent penelitian. Bila r hitung > rtabel, serta bernilai positif, maka pertanyaan (yang merupakan indikator) tadi dapat dinyatakan valid.

Sugiyono (2014) menerangkan bahwa, uji valid data dipergunakan sebagai alat ukuran didalam penelitian, memakai correlation product moment Pearson's. Yaitu dengan trik pelaksanaannya memakai kuisisioner tiap-tiap pertanyaan menggunakan skor total, lalu akhir jawaban dari correlation tersebut melalui tahap perbandingan menggunakan angka kritis taraf significane 5% melalui rumurs perhitungan dibawah berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Sugiyono (2014) menerangkan bahwa, apabila $r_{hitung} > r_{tabel \alpha} = 0,05$ ini bisa diartikan bahwa data adalah signifikan (valid) dan layak dipergunakan dalam hipotesis dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya, $r_{hitung} < r_{tabel \alpha}$ maka data bisa diartikan tidak signifikan (tidak valid) sehingga data tidak dapat diparticipasikan pada uji hipotesis penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Ialah instrumen yang dipergunakan dalam pengukuran survey atau kuisioner yang adalah indikator asal dari variabel. Survey atau kuisioner dinyatakan reliabel, bila hasil seseorang pada pernyataan merupakan sebuah konsistensi atau kestabilan yang berasal ke waktu sesaat. Uji reliabilitas yang dipergunakan pada survey artinya memakai perangkat berupa aplikasi lunak SPSS, yakni menggunakan “uji statistik Cronbach Alpha” apabila sebuah variabel dikatakannya reliabel bila nilai cronbach alpha > 0.60 . Keandalan bertujuan pada accuracy ukuran dan masalah hasil. Bisa diartikan bahwa, reliabilitas menggambarkan jumlah pengukuran kontrol untuk subjek yang kembar. Metode cronbach yang menguji permasalahan instrumen dengan instrumen penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang dipakai.

$$\frac{Mr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = *coefficienty reliability*

r = *coefficienty rata-rata correlation* antar variabel

k = besaran variabel independen dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilaksanakan menggunakan pengujian Statistic Cronbach Alpha. Ialah instrumen yang dikatakan reliabel, bila *coefficienty reliability* tidak lebih dari standar 0,60, Sugiyono (2012).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Sesudah mendapatkan model konsep regresi linier berganda, terdapat cara yang bisa dikerjakan kemudian ialah melihat apakah model yang dikelola demi mencari penyimpangan yang ada terhadap data yang dipakai dalam survey penelitian agar model regresi bersifat BLUE (Best Linear Unbise Estimator), dibutuhkan uji asumsi klasik pada model yang sudah diformulakan, yang dimana mencakup berbagai macam uji. Antara lain :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan agar dipergunakan dalam pengujian apakah pada contoh regresi variabel gangguan atau residual mempunyai distribusi normal seperti yang diketahui bahwa uji t serta F memperkirakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu menggunakan analisis grafik serta uji statistik. Uji normalitas dilakukan pada sampel yang memakai uji Kolmogrov-Smirnov dengan (α) tingkat kepercayaan 5%. Pengujian ini dijalankan pada tiap variabel pemenuh asumsi normalitas dengan cara individual. Pada saat yang sama, variabel-variabel ini dapat dideklarasikan untuk memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013). Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov-Smirnov test adalah

- a. Jika *significane* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jik*significane* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Duwi Priyatno (2012) menerangkan multikollinieritas ialah contoh keadaan model regresi yang ditennukan terdapatnya *correlation* yang

excellent atau mendekatinya dari variabel independen. Regresi yang sebenarnya tidak terbentuk *correlation* yang *perfect* atau mendekati diantara variabel *independent*. Uji multikolinieritas ialah agar mengetahui adanya korelasi yang besar atau tidak antara beberapa variabel *independentnya*, sehingga korelasi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependentnya* terjadi gangguan. Jika ada korelasi yang terdapat kuat yang bilamana antarvariabel *independent* maka komsekuensinya ialah:

- a. *Coefficient Regression* menjadi tidak bisa ditafsir.
- b. Nilai *error standart* sehingga tiap *Coefficient Regression* menjadi *unlimited*.

Oleh karena itu, dapat dijelaskan bila semakin tinggi korelasi antarvariabel *independent*, semakin tinggi juga tingkat kesalahan koefisien regresi, dan semakin tinggi juga kesalahan standarnya.

Adapun cara yang dipergunakan dalam mendeteksi suatu multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF) :

- a. Jika $VIF < 10$ dan *Tolerance Value* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- b. Jika $VIF > 10$ dan *Tolerance Value* $< 0,1$ terdapat multikolinieritas.

Menurut Danang Sunyoto (2013) ada cara-cara atau metode dalam mengatasi multikolinieritaas, yaitu:

- a. Menghilangkan salah variabel *independent* yang memiliki koefisien korelasi besar atau menyebabkan multikolinieritas.
- b. Mengurangi jalinan linier antara variabel *independent* dengan menggunakan ln/logaritma natural.
- c. Menggunakan cara lain misalkan menggunakan regresi Bayesian dan regresi Ridge.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ialah uji yang berguna dalam menguji apakah pada model regresi teridentifikasi adanya ketidakcocokan varian dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara agar mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot. bila ada pola eksklusif, mirip titik-titik yang terdapat membuat pola tertentu (gelombang, lebar hingga menyempit) maka mengasumsikan terdapat adanya heteroskedastisitas. contoh regresi yang baik ialah yg homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat bagaimana memprediksi apakah suatu model heterogen dari pola gambar scatter plot model tersebut (Latan, 2013). Berikut dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang dipergunakan untuk mendeskripsikan garis yang menggambarkan arah korelasi antar variabel, dan digunakan dalam menjalankan prediksi. Analisis digunakan dalam menyelidiki hubungan antar 2 variabel atau banyak, terutama dalam mensiasati pola korelasi yang modelnya belum diketahui dengan tepat.

Agar mengetahui analisis fasilitas kerja dan aplikasi P-TOS terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, digunakan analisis regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel fasilitas

β_2 = koefisien regresi variabel aplikasi

X_1 = variabel fasilitas

X_2 = variabel aplikasi

Y = variabel kinerja karyawan

ε = Estimasi error dari berbagai variabel

3.7.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk melihat apakah variabel dari tiap variabel independent signifikan pada variabel dependent yang ada dalam model yang disajikan. Uji hipotesis yang dilakukan ialah :

1. Uji t

Uji statistik “t” pada tujuannya membagikan berapa jauh korelasi suatu variabel *independent* secara individual pada menggambarkan variabel *dependent*. Rumusnya adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se\{b_i\}}$$

Keterangan :

t = test significane dengan angka yang korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = standard error

Formulasi pada hipotesis uji t :

a. H_0

Tidak ditemukannya pengaruh secara parsial (individu) antara variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y).

b. H_a

Terdapat adanya pengaruh secaraparsial antar variabel *independent* (X) pada variabel *dependent* (Y).

c. *Level of significant* 5,% (Uji 2 sisi. 5 % : 2 = 2,5 % atau 0, 025).

1) H_0 lolos sehingga H_a diloloskan bila nilai “t” hitung < “t” tabel atau bila nilai Signifikan, > 0,05.

2) H_0 tidak lolos sehingga H_a diterima apabila nilai “t” hitung > “t” tabel dan bila nilai Signifikan, < 0,05.

2. Uji F

Uji statistik F intinya ialah agar mengetahui keseluruhan variabel bebas yg di golongkan pada model mempunyai korelasi secara beserta-sama pada variabel *dependent*, Ghozali, (2009). Rumus yang dipergunakan ialah :

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan :

- F = uji berkesinambungan
- R² = koefisien determinasi
- k = jumlah variabel
- n = jumlah sampel

Formulasi hipotesis uji F

a. Ho

Terdapat pengaruh simultan pada variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y).

b. Ha

Tidak ada pengaruh simultan pada variabel bebas (X1, X2,) terhadap variabel terikat (Y).

c. *Level of significant 5%*.

- 1) Apabila F hitung < F tabel dengan Sig, < 0 maka Ho lolos.
- 2) Apabila F hitung > F tabel dengan Sig, > 0 maka Ho tidak lolos, sedangkan Ha lolos.

3. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi ialah data yang dipergunakan dalam penentuan persentase pengaruh langsung dari variabel *independent*, dan dapat dilihat bahwa korelasinya dekat dengan variabel *dependent* atau membenarkan penggunaan model.

Koefisiensi determinasi (R²) bisa dijelaskan dalam mendapatkan suatu nilai yang dipakai dalam mengukur berapa besar sumbangan dari tiap variabel X terhadap variasi naik serta turunnya suatu variabel Y.

$$R^2 = \frac{\sum y^2}{b_1 Z^2 + b_2 Zx^2 + b_3 Zx^3 + b_4 Zx^4}$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi berganda

X = Variabel *Independent*.

Y = Variabel *dependent*

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) yang berlokasi di Jl. Perak Barat Nomor 379 Perak Utara, Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60165, merupakan salah satu bagian dari Anak Perusahaan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak. Berdiri sejak Januari 2002 yang dimana berfokus utama dalam hal penanganan Aktivitas Bongkar Muat Peti kemas/container Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain itu, juga menghandle dalam aktivitas penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

Pada pertengahan di tahun 2008 sampai pada saat ini, PT. BJTI juga diberi keyakinan dalam manajemen Terminal disalah satu kawasan Satui yang dimana perwujudan dari kawasan PT. Pelindo III pada cabang Kotabaru Kalimantan Selatan, dapat menghandle aktivitas Bongkar Muat Batubara, Bunkil, Kernil juga Serpih Kayu. Pada 27 September 2010, PT. BJTI sebagai Terminal Operator dijadikan sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) disesuaikan dengan Keputusan MenHub Republik Indonesia No: KP. 410 Thn 2010. Dan di Januari 2012 PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memperluas daya usahanya dengan mengelola aktivitas bongkar muat dan lapangan pada PT. PELINDO III (Persero) pada cabang Tenau Kupang.

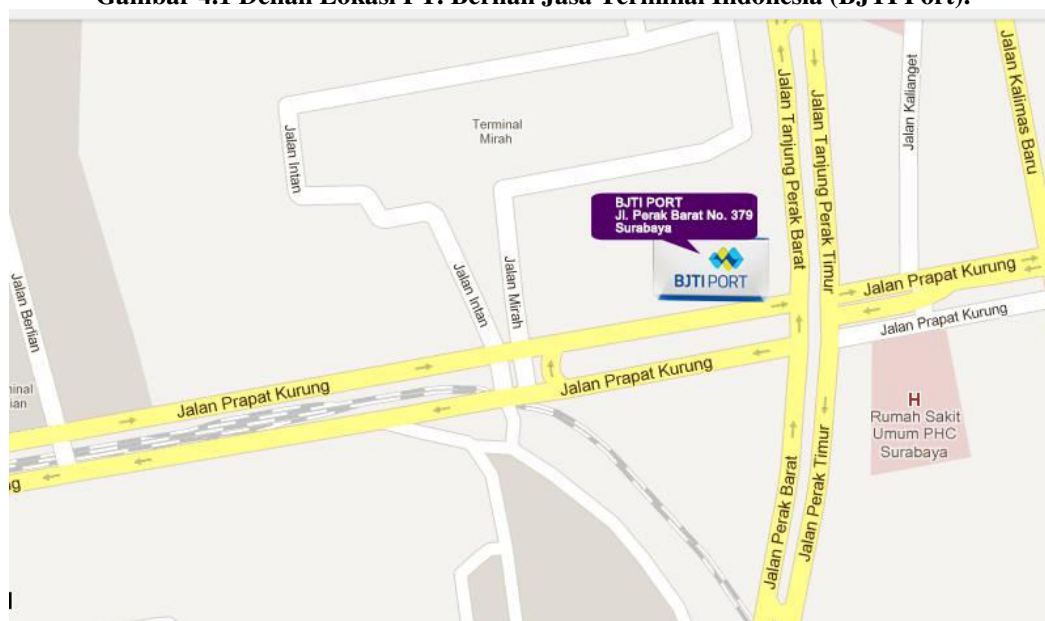
Agar memperkokoh nama PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dalam perspektif customer/pelanggan, maka pada 5 Juni 2015 dilakukan Re-branding melalui kesepakatan berbagai pihak stakeholder yaitu “BJTI PORT” lewat partisipasi seluruh Stakeholder pada wilayah Tanjung Perak Surabaya. Dengan energi yang memotivasi berdasarkan tagline “Denyut Nadi kehidupan Negeri” BJTI PORT memperlebar sayap lingkungan bisnisnya diluar wilayah Surabaya melalui handling fungsional beserta

pengelolaan maintenance instrumen dan peralatan bantuan bongkar muat di delapan

cabang di wilayah PT. PELINDO III (Persero), yaitu cabang Bima, Sampit, Kumai hingga Lembar, Gresik, Benoa, Maumere, Batulicin.

BJTI PORT mempunyai beberapa anak perusahaan atau juga dapat disebut sebagai cucu perusahaan PT. Pelindo III (Persero), diantaranya yaitu : PT. Terminal Nilam Utara (TNU), PT. Pelindo Property Indonesia (PPI), PT. Terminal Curah Semarang (TCS), PT. Energy Manyar Sejahtera (EMS), PT. Berlian Manyar Sejahtera (BMS), PT. Terminal Nilam Utara (TNU) dan PT. Terminal Nilam Utara (TNU).

Gambar 4.1 Denah Lokasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI Port).



Sumber : bjtiport.co.id, 2022

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi :

Menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik sebagai mitra logistic terpercaya, yang menyatukan Indonesia.

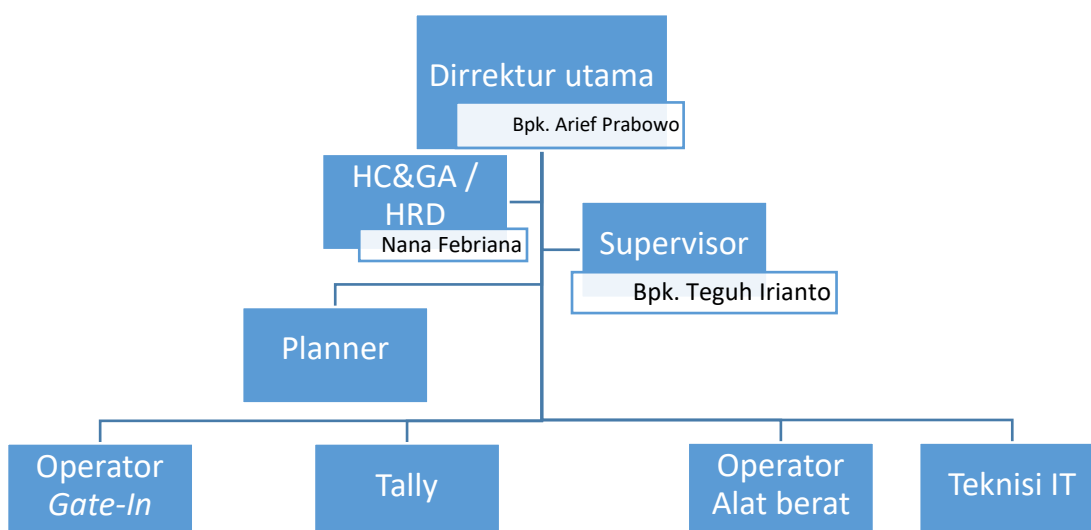
2. Misi :

- a. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna.
- b. Menyediakan SDM yang professional dibidang operasi terminal dan logistik.
- c. Memberikan jasa pelayanan logistik tepat waktu dan efisien.

- d. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi BJTI PORT



Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, 2022

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port merupakan perusahaan besar yang diketuai oleh tiga orang direksi, yaitu Direktur Utama, unit Human Capital and General Affair sebagai penanggung jawab pada berkas laporan yang diperlukan perusahaan, serta supervisor sebagai penanggung jawab dalam aktivitas operasional di depo petikemas.

4.1.4. Tugas dan Tanggung Jawab dari Struktur Organisasi

1. Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama :
 - a. Mengelola dan mengembangkan perusahaan sebagai unit profit center secara efektif aman sesuai visi dan misi Perusahaan.

- b. Memastikan agar tercapainya target perusahaan sebagai suatu unit usaha dalam pelayanan jasa handling terminal dalam memenuhi kebutuhan *stakeholders*.
2. Tugas dan tanggung jawab *Human capital & General Affair / HGCA* :
 - a. Mengurus dan membuat berkas laporan secara berkala yang diperlukan dalam rapat di perusahaan.
 - b. Menjalin relasi yang baik dengan pemangku kepentingan / *stakeholders* perusahaan lain.
 - c. Sebagai penanggung jawab dalam menangani kontrak kerja, komplain hingga pembiayaan dalam perusahaan.
3. Tugas dan tanggung jawab Supervisor :
 - a. Membuat laporan proyek dan mengawasi yang terjadi di lapangan secara berkala.
 - b. Membuat dan menyetujui jadwal kerja bawahannya.
 - c. Mengatur progress selama di lapangan.
 - d. Melakukan penyuluhan / *briefing* terhadap operator yang akan melaksanakan pekerjaannya.
4. Tugas dan tanggung jawab Planner :
 - a. Melakukan *resolving problem* pada *barcode*, berat tonase, *replacement* petikemas yang bermasalah.
 - b. *Monitoring* dan membuat laporan kegiatan yang ada di lapangan.
5. Tugas dan tanggung jawab teknisi IT :
 - a. Pemeliharaan dan pemeriksaan perangkat keras dan lunak komputer yang dipergunakan oleh seluruh tim.
 - b. Bertanggung jawab dalam penyelesaian *problem* yang terjadi pada koneksi internet dan perangkat komputer.
6. Tugas dan tanggung jawab Tally-man :
 - a. *Monitoring* di lapangan secara langsung dengan terjun ke lapangan depo.

- b. Memastikan kondisi, nomor resi, segel, isi dan tujuan petikemas dengan benar dan teliti.
 - c. Melaporkan kegiatan yang ada di lapangan kepada Supervisor.
7. Tugas dan tanggung jawab operator alat berat :
- a. Merawat dan memperbaiki kontrol *system* pada alat berat seperti HMC, RTG, Kalmar, hingga *forklift*.
 - b. Menaikkan dan menurunkan *container* / petikemas di lapangan depo.
 - c. Menghitung ulang tonase dan melakukan *report* kepada pihak *gate-in* apabila ada kesalahan berat tonase.
8. Tugas dan tanggung jawab operator *Gate-In* :
- a. *Monitoring* pada petikemas yang akan ditimbang melalui cctv.
 - b. Mengukur timbangan petikemas dengan teliti.
 - c. Memastikan kondisi, nomor resi, segel, isi dan tujuan petikemas dengan benar dan teliti.
 - d. Melakukan *follow-up* kepada planner apabila ada *problem* pada kesalahan mencetak barcode.

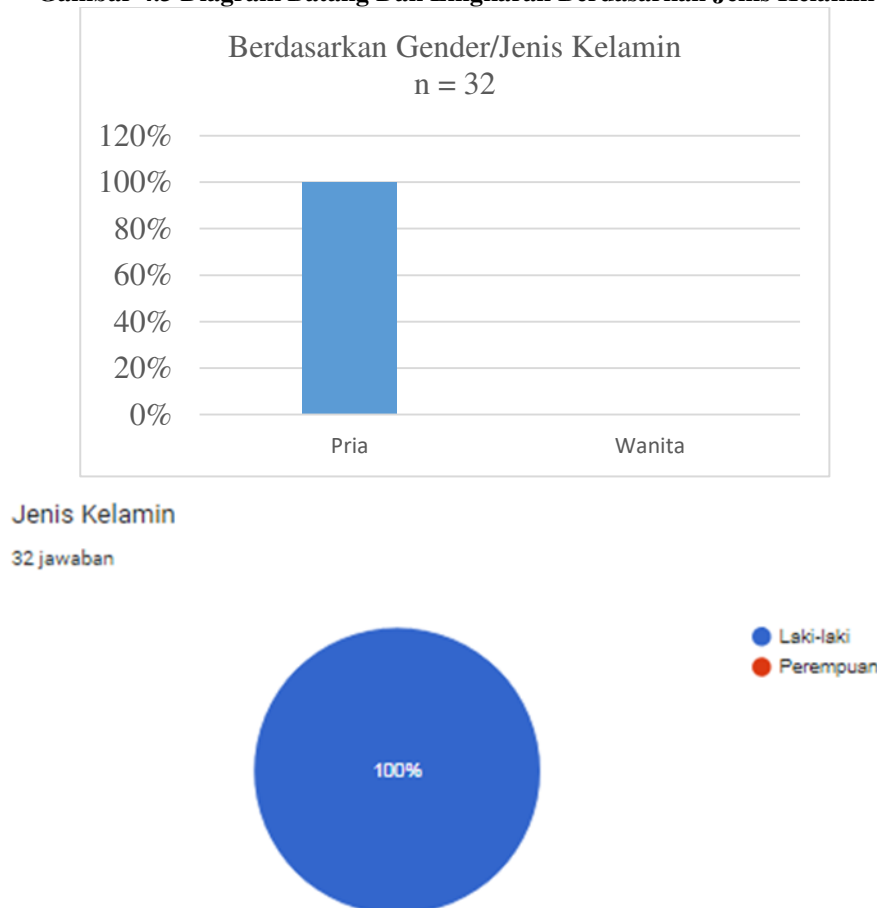
4.2. Analisis Data Responden

Data-data mengenai responden sangat penting untuk mengetahui karakteristik dari responden. Dalam penelitian yang menjadi responden adalah karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Data responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok ialah meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Penelitian terhadap data responden berdasarkan kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden dengan level responden pada penelitian ini adalah manajemen lini pertama (supervisor management).

4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang penulis dapatkan dari responden berdasarkan pada gender dijelaskan dalam hasil analisis distribusi frekuensi yang bisa ditinjau pada bagan dibawah berikut ini :

Gambar 4.3 Diagram Batang Dan Lingkaran Berdasarkan Jenis Kelamin

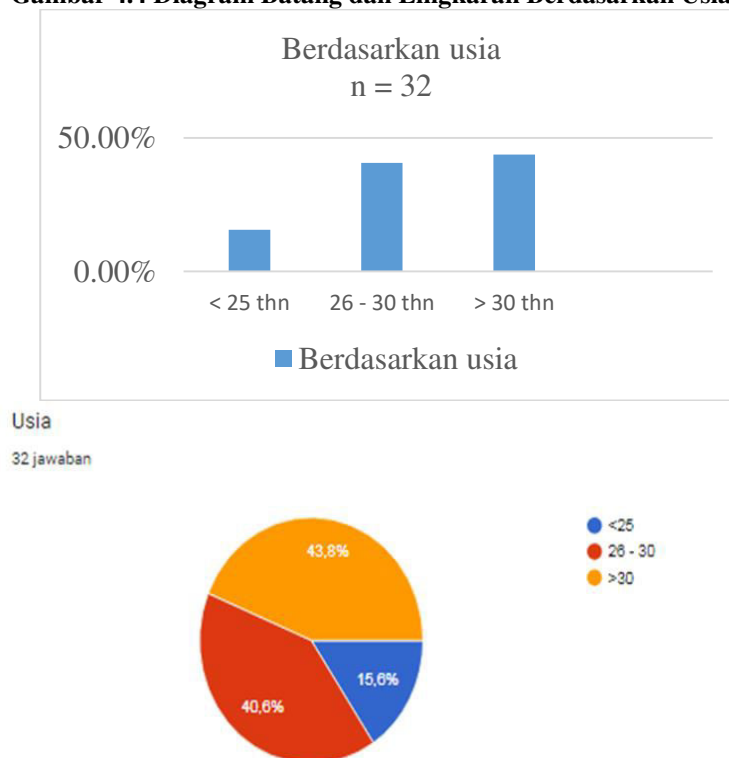


Sumber : Hasil Pengolahan Data memakai formulir google drive, Agustus 2022

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa dari 32 orang respnden merupakan pria/laki-laki dengan presentase sebesar 100% . Dengan demikian karyawan gate in PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port secara keseluruhan adalah pria/laki-laki.

4.2.2. Berdasarkan Usia

Gambar 4.4 Diagram Batang dan Lingkaran Berdasarkan Usianya



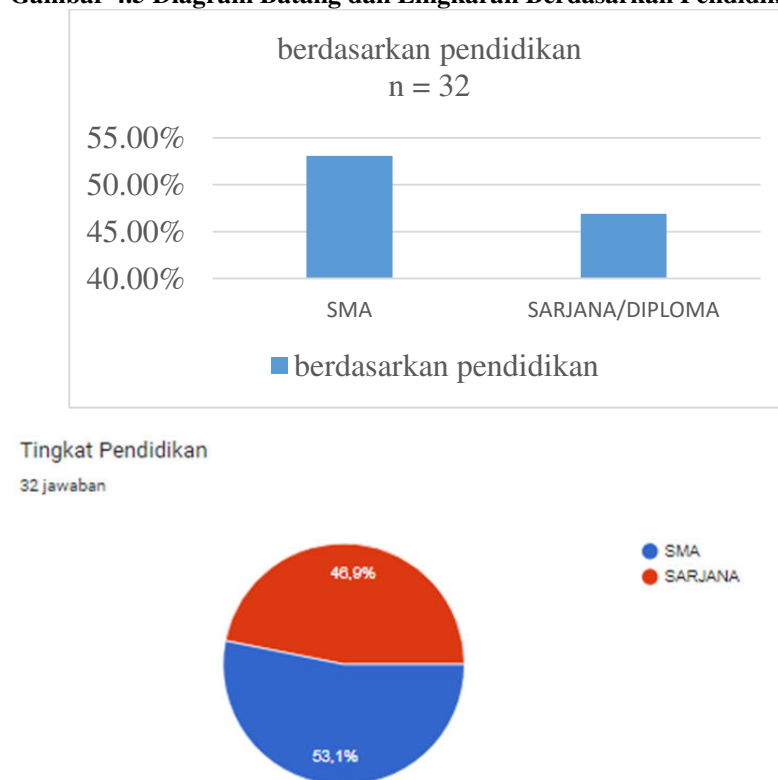
Sumber : Hasil pengolahan data memakai formulir online google drive, Agustus 2022

Berdasarkan data usia diatas yang terdapat pada gambar 4.4 telah didapatkan dari responden menginformasikan jumlah responden yang berusia dari 25 tahun kebawah sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%. Usia antara 26 tahun sampai 30 tahun sekitar 13 orang dengan persentase 40,6%. Sedangkan responden yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase tertinggi 43,8%. Dari grafik diatas 4.- tersebut di bisa dapat disimpulkan menurut pendapat peneliti bahwa mayoritas responden berusia diatas 30 tahun, dan di usia tersebut masih merupakan usia karyawan produktif.

Perusahaan lebih mengakui karyawan usia produktif dikarenakan karyawan yang bekerja pada usia produktif dapat melakukan pekerjaanya dengan semaksimal mungkin.

4.2.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.5 Diagram Batang dan Lingkaran Berdasarkan Pendidikannya



Sumber : Hasil pengolahan data memakai formulir online google drive, Agustus 2022

Dari gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa hasil pengolahan kuesioner yang telah didapatkan dari data responden karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port diketahui responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana S1 atau Diploma sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 46,9%, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sedikit lebih mendominasi sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%. Hal ini sebenarnya menunjukkan bahwa dengan tingginya tingkat pendidikan dapat memengaruhi tingkat pemahaman pekerjaan yang digeluti dan memengaruhi kinerja karyawan.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti melakukan pre-testing agar mendapatkan hasil bahwa responden dapat memahami dan mempersepsikan kuesioner yang dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data agar konsisten sebagaimana dalam penelitian.

Pemahaman karyawan terhadap pernyataan survei kuisionir adalah bagian aspek terpenting, dikarenakan mereka perlu memahami pernyataan inti dan kalimat yang disertakan dalam survei kuisionir.

Menurut Saifuddin Azwar (2014), validitas mengacu pada derajat ketelitian suatu tes atau skala dalam melakukan suatu fungsi pengukuran. Data yang dihasilkan dari pre-test kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga data yang digunakan dalam penelitian benar-benar memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Uji validitas dan reliabilitas adalah ukuran yang saling terkait, dan hasil yang baik dalam uji validitas secara alami mengarah pada uji reliabilitas yang baik. Keandalan dinyatakan sebagai angka, biasanya koefisien. Koefisien tinggi berarti keandalan yang tinggi.

Pre-testing untuk penelitian ini dilakukan oleh peneliti terhadap 32 karyawan PT. Pelabuhan Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) sebagai responden penelitian. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 18 pertanyaan, 12 pertanyaan untuk variabel bebas 8 dimensi dan 6 pertanyaan untuk variabel terikat 6 dimensi. Hasil pretest ini dihitung menggunakan SPSS 2022, yang menghasilkan data yang akurat.

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2014), menerangkan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terlibat pada objek survei dengan data yang di peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Penulis mendapatkan hasil perhitungan untuk menentukan validitas data dengan memperhatikan hasil SPSS pada tabel item-total statistik. Adapun tabel item-total statistics sebagai berikut :

Tabel 4.1 Validitas *Correlations* Fasilitas Gaet In (X1)

Butir Pernyataan	rHitung	Table Pearson Product Moment	Keterangan
X _{1.1}	0,814	0,334	VALID
X _{1.2}	0,765	0,334	VALID
X _{1.3}	0,752	0,334	VALID
X _{1.4}	0,803	0,334	VALID
X _{1.5}	0,831	0,334	VALID
X _{1.6}	0,754	0,334	VALID

Tabel 4.2 Validitas *Correlations* Aplikasi P-TOS (X2)

Butir Pernyataan	rHitung	Table Pearson Product Moment	Keterangan
X _{2.1}	0,855	0,334	VALID
X _{2.2}	0,875	0,334	VALID
X _{2.3}	0,834	0,334	VALID
X _{2.4}	0,856	0,334	VALID
X _{2.5}	0,843	0,334	VALID
X _{2.6}	0,789	0,334	VALID

Tabel 4.3 Validitas *Correlations* Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	rHitung	Table Pearson Product Moment	Keterangan
Y.1	0,712	0,334	VALID
Y.2	0,801	0,334	VALID
Y.3	0,706	0,334	VALID
Y.4	0,705	0,334	VALID
Y.5	0,669	0,334	VALID
Y.6	0,778	0,334	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Dari hasil table pada rTabel yang didapatkan nilai dari sampel total $N = 32$ sebesar 0,334 pada hasil uji validitas pada instrumen keseluruhan dari X1 hingga Y bahwa secara keseluruhan memiliki nilai (rHitung)>daripada (rTabel). Sehingga kesimpulan yang dapat peneliti ambil yaitu instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.3.2. Hasil Uji Reliability

Cronbach's Alpha Reliability dipergunakan untuk pengujian reliabilitas. Struktur yang dianggap andal lebih besar dari 0,6. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan pengurangan indikator yang dianggap tidak valid. Hasil uji reliabilitas dipergunakan untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Fasilitas <i>Gate-In</i>	0,626
Aplikasi P-TOS	0,772
Kinerja Karyawan <i>Gate-In</i>	0,719

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Hasil pengamatan daripada Tabel 4.4 diatas didapatkan hasil dari uji reliability yaitu bahwa semua variable yang terdiri dari Fasilitas(X1), Aplikasi(X2) dan Kinerja(Y) semuanya menghasilkan nilai Cronbach Alpha diatas atau $> 0,600$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel diatas seluruhnya dalam penelitian ini dikatakan reliable.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Penulis dalam mengelolah datanya, peneliti memakai program SPSS versi 2022 dalam menganalisis Uji Normalitas. Uji Normalitas dikerjakan untuk memperoleh informasi berupa data dan persebaran pola apakah wajar atau tidak. Mulanya memakai uji kolmogorov smirnov yang memiliki distribvusi normal bila memiliki Asymptotic significane $>0,05$:

Tabel 4.5 Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		KINERJA
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.99
	Std. Deviation	14.109
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.103
	Negative	-.178
Test Statistic		1.171

Asymp. Sig. (2-tailed)

.127

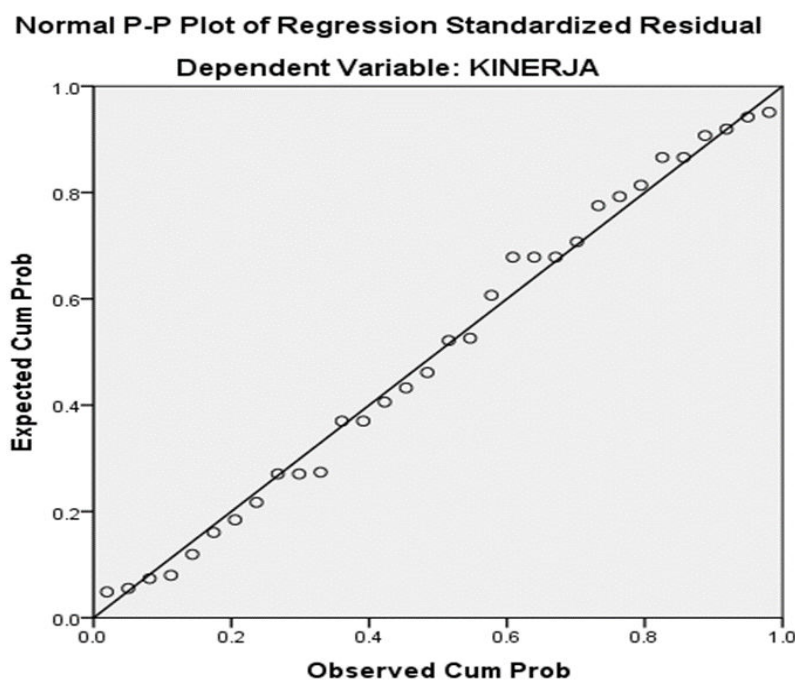
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS yang menghasilkan tabel normalitas menyatakan nilai signficance $0,127 > 0,05$. Sehingga dengan teori yang telah dikemukakan sangat sesuai dan dapat ditarik kesimpulan bahwa data secara keseluruhan signifikan dan memenuhi uji normalitas.

Sedangkan pengujian normalitas yang memakai grafik scatter plot bisa dilihat dari pola penyebaran titik-titik data yang terletak tidak jauh atau mengikuti pola garis diagonal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa telah memenuhi pengujian normalitas. Berikut dibawah contoh pengujian normalitas memakai grafik :

Gambar 4.6 Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Fasilitas	.522	1.620	Tidak Terdapat Multikolinieritas
Aplikasi P-TOS	.360	2.602	Tidak Terdapat Multikolinieritas

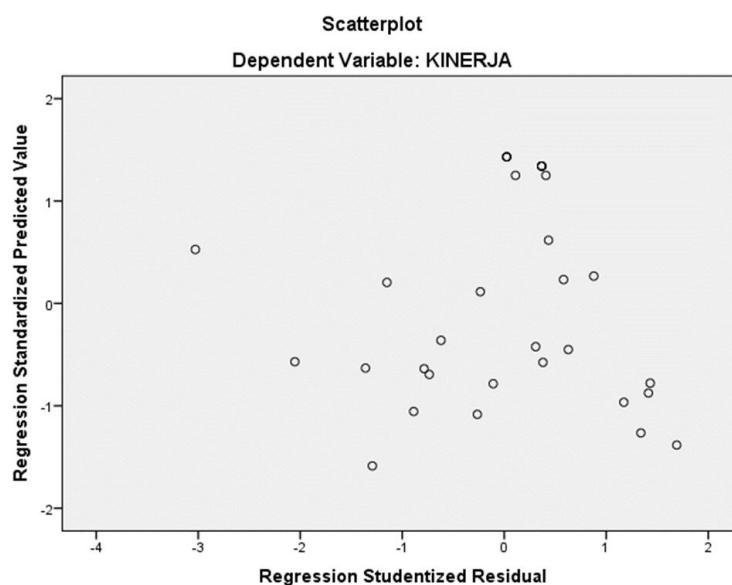
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Pada tabel 4.6 di atas, dapat disimak dengan baik dari hasil total perhitungan SPSS yang menghasilkan coefficient tolerance value lebih tinggi daripada 0,1 beserta VIF lebih rendah dari 10. Oleh sebab itu, dengan penyesuaian teori yang telah dijabarkan sebelumnya dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Independent Fasilitas Gate-in dan aplikasi P-TOS telah memenuhi pengujian multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.7 Pola Titik Dari Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas :

1. Persebaran titik-titik data berada di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Persebaran titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Persebaran titik-titik data tidak dapat diperbolehkan membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit dan melebar lagi.

Berdasarkan ciri-ciri dari gambar 4.6 di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independent Fasilitas Gate-In, Aplikasi P-TOS beserta variabel terikat kinerja karyawan Gate-In memenuhi uji heteroskedastisitas.

4.5. Analisis Data Deskriptif

Analisa data deskriptif persentase dipakai sebagai penjabaran tiap variable yang telah didapatkan dari penelitian oleh peneliti. Diantaranya fasilitas gate-in, aplikasi P-TOS dan kinerja karyawan gate-in. Analisis data sendiri diambil dari hasil kuisisioner dari formulir online google drive sehingga secara instant nya telah diketahui frekuensi jumlah responden dalam pemilihan jawaban dari beberapa pertanyaan yang telah tersedia.

Dimensi-dimensi yang berkaitan dengan analisis dalam penelitian ini, disajikan dengan mengambil beberapa teori dari fasilitas oleh Noviansyah (2017) dan aplikasi oleh Tjiptono (2014).

4.5.1. Variabel Fasilitas Gate-In

Pada penelitian ini, variabel Fasilitas Gate-In terbagi melalui dua dimensi diantaranya ada Fasilitas peralatan kerja dan Fasilitas Perlengkapan Kerja. Peneliti menggambarkan melalui table data deskriptif untuk tiap indikatornya terhadap dua dimensi variable Fasilitas Gate-In sebagai berikut :

Tabel 4.7 Respon Terkait Fasilitas Yang Disediakan Sesuai Dengan Perencanaan Ruang Kerja Sehingga Saya Mampu Mengoptimalkan Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3,1%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	3	9,4%
4	Setuju (S)	13	40,6%
5	Sangat Setuju (SS)	15	46,9%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.7 diatas, didapatkan nilai 46,9% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa fasilitas yang tersedia telah mengoptimalkan kinerja dalam bekerja.

Tabel 4.8 Respon Terkait Penataan Cahaya Membantu Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	5	15,6%
4	Setuju (S)	11	34,4%
5	Sangat Setuju (SS)	16	50%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.8 diatas, didapatkan nilai 50% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa penataan cahaya dianggap membantu dalam mengoptimalkan kinerja dalam bekerja.

Tabel 4.9 Respon Terkait Perlengkapan Kerja Yang Ada Pada Gate-In Membantu Saya Dalam Mendukung Pengoptimalan Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	3,1%
3	Cukup / Netral (N)	6	18,8%
4	Setuju (S)	9	28,1%
5	Sangat Setuju (SS)	16	50%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.9 diatas, didapatkan nilai 50% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa perlengkapan kerja yang tersedia dianggap mendukung dalam mengoptimalkan kinerja dalam bekerja.

Tabel 4.10 Respon Terkait Pesan Yang Disampaikan Secara Grafis Memotivasi Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	7	21,9%
4	Setuju (S)	13	40,6%
5	Sangat Setuju (SS)	12	37,5%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.10 diatas, didapatkan nilai 40,6% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia menyetujui bahwa pesan yang disampaikan secara grafis memotivasi karyawan Gate-In dalam mengoptimalkan kinerja mereka.

Tabel 4.11 Respon Terkait Fasilitas Pendukung Seperti Fasilitas Sanitasi Membantu Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	6,3%
2	Tidak Setuju (TS)	3	9,4%
3	Cukup / Netral (N)	9	28,1%
4	Setuju (S)	8	25%
5	Sangat Setuju (SS)	10	31,3%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.11 diatas, didapatkan nilai 31,3% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia menyetujui bahwa fasilitas pendukung seperti fasilitas sanitasi membantu dalam mengoptimalkan kinerja.

Tabel 4.12 Respon Terkait Fasilitas Tunjangan Sosial Yang Diberikan Membantu Saya Dalam Mengoptimalkan Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	2	6,3%
4	Setuju (S)	8	25%
5	Sangat Setuju (SS)	22	68,8%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.12 diatas, didapatkan nilai 68,8% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia menyetujui bahwa fasilitas tunjangan sosial yang diberikan membantu saya dalam mengoptimalkan kinerja saya.

Berdasarkan data dalam table diatas, didapatkan respon nilai tertinggi dari seluruh pertanyaan terhadap variabel fasilitas Gate-In menyatakan bahwa baik fasilitas dan perlengkapan yang tersedia mendapatkan respon yang sangat baik. Sedangkan dari 9 (28,1%) responden

menyatakan cukup atau netral terhadap fasilitas sanitasi yang tersedia. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa fasilitas Gate-In masih bisa dikatakan baik dalam mengoptimalkan kinerja karyawan Gate-In.

4.5.2. Variabel Aplikasi P-TOS

Pada penelitian ini, variabel Aplikasi P-TOS terbagi melalui dua dimensi diantaranya terdapat kualitas sumber informasi dan Penggunaan/pemakaian (use). Peneliti menggambarkan melalui table data deskriptif untuk tiap indikatornya terhadap dua dimensi variable Aplikasi P-TOS sebagai berikut :

Tabel 4.13 Respon Terkait Aplikasi Yang Mudah Digunakan Sehingga Saya Dapat Mengoptimalkan Kinerja Saya Dengan Baik

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	3,1%
3	Cukup / Netral (N)	4	12,5%
4	Setuju (S)	13	40,6%
5	Sangat Setuju (SS)	14	43,8%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.13 diatas, didapatkan nilai 43,8% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel aplikasi P-TOS menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa aplikasi mudah dipergunakan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan Gate-In dengan baik.

Tabel 4.14 Respon Terkait Aplikasi Jarang Mengalami Problem Sehingga Tidak Menghambat Kinerja Saya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	6	18,8%
2	Tidak Setuju (TS)	5	15,6%
3	Cukup / Netral (N)	13	40,6%
4	Setuju (S)	3	9,4%
5	Sangat Setuju (SS)	5	15,6%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.14 diatas, didapatkan nilai 40,6% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel Aplikasi P-TOS menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia menilai cukup / netral bahwa aplikasi jarang mengalami problem sehingga tidak menghambat kinerja.

Tabel 4.15 Respon Terkait Aplikasi Juga Dapat Di Akses Melalui Smartphone Sehingga Nyaman Dipergunakan

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	4	12,5%
3	Cukup / Netral (N)	10	31,3%
4	Setuju (S)	12	37,5%
5	Sangat Setuju (SS)	6	18,8%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.15 diatas, didapatkan nilai 37,5% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel Aplikasi P-TOS menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia setuju bahwa aplikasi juga dapat di akses melalui smartphone sehingga nyaman dipergunakan.

Tabel 4.16 Respon Terkait Keakuratan Aplikasi Sangat Tepat Sebagai Contoh Monitoring Lapangan, Resolving Block, Mengecek Voyage Activity, Dll.

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	9	28,1%
4	Setuju (S)	13	40,6%
5	Sangat Setuju (SS)	10	31,3%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.16 diatas, didapatkan nilai 40,6% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel Aplikasi P-TOS menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia setuju bahwa keakuratan aplikasi sangat tepat sebagai contoh monitoring lapangan, resolving block, mengecek voyage activity, dll.

Tabel 4.17 Respon Terkait Fitur Yang Ada Pada Aplikasi Cukup Lengkap, Baik Bagi Operator Gate-In Maupun Lainnya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	12,5%
2	Tidak Setuju (TS)	5	15,6%
3	Cukup / Netral (N)	11	34,4%
4	Setuju (S)	7	40,6%
5	Sangat Setuju (SS)	5	31,3%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.17 diatas, didapatkan nilai 40,6% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel Aplikasi P-TOS menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia setuju bahwa fitur yang diberikan pada aplikasi lengkap, baik bagi operator gate in maupun lainnya.

Tabel 4.18 Respon terkait Aplikasi bagi Karyawan Gate-In cukup Efisien dan Efektif dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	12	37,5%
4	Setuju (S)	12	37,5%
5	Sangat Setuju (SS)	8	25%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.18 diatas, didapatkan dua nilai 37,5% yang sama dan tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel Aplikasi P-TOS menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa

Terminal Indonesia setuju dan cukup / Netral bahwa aplikasi bagi karyawan Gate-In cukup efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, baik bagi karyawan Gate-In maupun karyawan / operator pengguna P-TOS lainnya.

Berdasarkan data dalam table diatas, didapatkan respon nilai tertinggi dari seluruh pertanyaan terhadap variabel Aplikasi P-TOS menyatakan bahwa responden sangat menyetujui aplikasi dalam penggunaannya yang dapat dikatakan efisiensi ketika dipergunakan. Untuk fitur dan sistem yang terdapat pada aplikasi mendapat respon yang cukup atau netral. Sementara itu, problem atau permasalahan yang terjadi pada aplikasi mendapat respon yang dominan kearah yang kurang memuaskan atau kurang disetujui. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa aplikasi masih bisa dikatakan baik dalam mengoptimalkan kinerja karyawan Gate-In.

4.5.3. Variabel Kinerja Karyawan Gate-In

Pada penelitian ini, variabel Kinerja karyawan terbagi melalui tiga dimensi diantaranya : jumlah data pekerjaan yang dihasilkan, Pemakaian waktu pada kerja, dan Teamwork / kerjasama tim. Peneliti menggambarkan melalui table data deskriptif untuk tiap indikatornya terhadap tiga dimensi variable Kinerja karyawan Gate-In sebagai berikut :

Tabel 4.19 Respon Terkait Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	2	6,3%
4	Setuju (S)	14	43,8%
5	Sangat Setuju (SS)	16	50%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.19 diatas, didapatkan nilai 50% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

sangat menyetujui bahwa pekerjaan / jobdesk yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh mereka selaku karyawan Gate-In.

Tabel 4.20 Respon Terkait Pekerjaan Yang Saya Tangani Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	1	3,1%
4	Setuju (S)	14	43,8%
5	Sangat Setuju (SS)	17	53,1%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.20 diatas, didapatkan nilai 53,1% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa pekerjaan yang karyawan Gate-In tangani sesuai atau telah mematuhi prosedur jobdesk yang telah ditentukan oleh PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT).

Tabel 4.21 Respon Terkait Saya Selalu Mengoptimalkan Kinerja Saya Ketika Sedang Bekerja

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	1	3,1%
4	Setuju (S)	13	40,6%
5	Sangat Setuju (SS)	18	56,3%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.21 diatas, didapatkan nilai 56,3% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa karyawan Gate-in selalu mengoptimalkan kinerja mereka ketika sedang bekerja.

Tabel 4.22 Respon Terkait Saya Selalu Mematuhi Ketentuan Dalam Kerja Yang Ada Pada Perusahaan Terutama Menolak Pungutan Liar

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	6	18,8%
4	Setuju (S)	8	25%
5	Sangat Setuju (SS)	18	56,3%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.22 diatas, didapatkan nilai 56,3% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa karyawan Gate-in selalu mematuhi ketentuan dalam kerja yang ada pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia terutama menolak pungutan liar (pungli).

Tabel 4.23 Respon Terkait Disaat Jam Kerja Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Dengan Keluar Dari Wilayah/Tempat Kerja, Bermain Game, Tidur Dan Sebagainya

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	6,3%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	8	25%
4	Setuju (S)	10	31,3%
5	Sangat Setuju (SS)	12	37,5%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.23 diatas, didapatkan nilai 37,5% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa karyawan Gate-in Tidak meninggalkan pekerjaan dengan keluar dari Wilayah/Tempat Kerja, bermain game, tidur dan sebagainya saat jam kerja.

Tabel 4.24 Respon Terkait Saya Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dan Tidak Adanya Konflik / Permusuhan Yang Tidak Perlu Dengan Rekan Kerja

No :	Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	6,3%
2	Tidak Setuju (TS)	-	0%
3	Cukup / Netral (N)	8	25%
4	Setuju (S)	10	31,3%
5	Sangat Setuju (SS)	12	37,5%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan data dalam tabel 4.23 diatas, didapatkan nilai 37,5% yang tertinggi dari seluruh respon terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sangat menyetujui bahwa karyawan Gate-in saling menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja serta menjaga solidaritas sesama rekan / partner kerja..

Berdasarkan data dalam table diatas, didapatkan nilai tertinggi dari seluruh pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan Gate-In menyatakan bahwa hampir seluruh responden sangat menyetujui bahwa responden telah mengoptimalkan kinerjanya secara pribadi dalam mematuhi peraturan perusahaan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan Gate-In menyetujui bahwa selaku karyawan mampu menjaga dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya SDM yang bermutu, maka PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) dapat lebih fokus dalam meraih tujuan dan Perusahaan mampu bergerak kearah yang lebih baik.

4.6. Analisis Data

Penelitian ini memakai teknik analisis Regresi Linear Berganda dalam menganalisis seberapa besar dampak fasilitas gate-in dan aplikasi P-TOS pada kinerja karyawan gate-in dari data yang telah diambil juga berguna untuk mengukur dan meninjau seberapa kuat pengaruh hubungan antar kedua variabel tersebut. Penelitian kali ini menjelaskan hasil significane antara kedua variabel,

sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah fasilitas gate-in dan aplikasi P-TOS dan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan gate-in. Untuk menguji variable maka dilakukan dengan melihat significance serta tHitung apabila $\text{sig} < 0,05$ serta $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, otomatis dapat dikatakan adanya pengaruh.

Berikut adalah hasil peneletian yang diperoleh dari ringkasan hasil kusioner terhadap dua variabel yang diuji hubungannya memakai program SPSS version 2022 dalam pengujian analisis regresi linier berganda berupa tabel yang ada dibawah berikut :

4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig	Kesimpulan
Konstanta	2,523	2.224	.042	
Fasilitas	0,482	2.457	.000	Signifikan
Aplikasi P-TOS	0,423	2.820	.027	Signifikan
Koefisien Korelasi	0,803			
Koefisien Determinasi	0,687			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan nilai analisis regresi linier berganda yang terdapat diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda mencocokkan pada rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,523 + 0,482(X_1) + 0,423(X_2)$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antar variabel independent kepada variable dependent diambilah kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai *Constanta* sebesar 2,523 yang berarti apabila tidak terjadi adanya adanya perubahan pada variable Fasilitas (X_1) dan Aplikasi (X_2) adlah =

0 maka Kinerja karyawan *Gate-In* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ada sebesar 2,523

2. Nilai *coefficient* regresi fasilitas sebesar 0,482 yang berarti variabel fasilitas (X_1) menunjukkan adanya peningkatan sebesar 1% dengan *assumse* = 0, maka fasilitas meningkat sebesar 48,2%. Menunjukkan variabel fasilitas (X_1) bahwasanya berpartisipasi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan *Gate-In* PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
3. Nilai *coefficient* regresi aplikasi sebesar 0,423 yang berarti variabel fasilitas (X_2) menunjukkan adanya peningkatan sebesar 1% dengan *assumse* = 0, maka aplikasi meningkat sebesar 42,3%. Menunjukkan variabel aplikasi (X_2) bahwasanya berpartisipasi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan *Gate-In* PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4.6.2. Uji T (Parsial)

Pengujian parsial (t) pada table 4.25 dipergunakan juga untuk menguji variable dengan meninjau significance serta nilai tHitung. Apabila dibawah 0,05 serta tHitung lebih besar dari tTabel, maka dapat dikatakan adanya pengaruh.

1. Hipotesis pengujian pertama (H1)

Didapatkan bahwa *N significance* dalam mempengaruhi (X_1) yaitu $0,000 < 0,05$ serta $r_{Hitung} 2,457 > r_{Tabel}$. Berdasarkan tabel nilai koefisien dapat disimak *t*hitung untuk fasilitas $2,457 > t_{tabel} 2,042$ dan *significance* sebesar $0,041 < 0,05$ artinya keputusannya H_0 tidak dapat diterima. Sehingga disimpulkan dari H1 bahwa variabel (X_1) memiliki pengaruh positif pada variabel bebas.

2. Hipotesis pengujian kedua (H2)

Didapatkan bahwa *N significance* dalam mempengaruhi (X_2) yaitu $0,027 < 0,05$ serta $r_{Hitung} 2,820 > r_{Tabel}$. Berdasarkan tabel nilai koefisien dapat disimak *t*hitung untuk fasilitas $2,820 > t_{tabel} 2,042$ dan

significance sebesar $0,027 < 0,05$ artinya keputusannya H_0 tidak dapat diterima. Sehingga disimpulkan dari H_2 bahwa variabel (X_2) memiliki pengaruh positif pada variabel bebas.

4.6.3. Uji F

Untuk melakukan pengujian variabel secara simultan dilakukan dengan melihat *significance* serta N t_{Hitung} . Bila *significance* $< 0,05$ beserta F_{Tabel} , dapat dikatakan adanya pengaruh. $F_{Hitung} = f(k;n-k) = f(4;31) = 2,67$

Tabel 4.26 Hasil Analisis Uji F ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	46.345	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), TOS, FASILITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan table 4.26 yang berada diatas, bisa dilihat bahwa nilai F_{Hitung} Adalah $46,345 > F_{tabel} 2,67$ dan nilai dari sig $0,000 < 0,05$, sehingga keputusan uji F dikatakan H_0 tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variable dependent.

4.6.4. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.27 Hasil Analisis Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.645	3.11953

a. Predictors: (Constant), P-TOS, FASILITAS

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Agustus 2022

Berdasarkan table data yang terdapat diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,762. Hal ini berarti memberitahukan bahwa variabel fasilitas Gate-In dan variabel aplikasi P-TOS secara simultan memiliki pengaruh sebesar 76,2% terhadap kinerja karyawan Gate-In. Sedangkan sisa dari pengaruh 13,8% merupakan bentuk pengaruh dari faktor lain atau diluar variable yang mempengaruhi kinerja karyawan Gate-In PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT).

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja artinya semakin tinggi fasilitas karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja kerja dalam suatu perusahaan. Sesuai kondisi perusahaan dapat dilihat bahwa untuk mencapai posisi tertinggi dibutuhkan karyawan yang memiliki tingkat fasilitasn yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Nugroho dwi priyohadi (2016) yang menyatakan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kkerja karyawan.

4.7.2. Pengaruh Aplikasi P-TOS Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel aplikasi P-TOS mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin meningkatnya sistem pada aplikasi P-TOS maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel aplikasi P-TOS mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari BAPAK Nugroho Dwi Priyohadi (2016) yang menyatakan bahwa variabel

aplikasi P-TOS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Atas dasar hasil analisis data yang telah peneliti laksanakan pada pembahasan optimalisasi fasilitas Gate-In dan aplikasi P-TOS dalam menunjang kinerja karyawan Gate-In pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Variabel fasilitas *Gate-In* berpengaruh positif dan *significance* secara parsial pada variable kinerja karyawan *Gate-In* PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) . Dengan tHitung pada variable fasilitas adalah $2,457 > t_{Tabel} 2,042$ beserta *significance* sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian peneliti mengimplikasikan bahwa peningkatan pada kinerja karyawan *Gate-In* dapat terjadi apabila fasilitas *Gate-In* juga meningkat.
2. Variabel aplikasi P-TOS berpengaruh positif dan *significance* secara parsial pada variable kinerja karyawan *Gate-In* PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) . Dengan tHitung pada variabel aplikasi P-TOS adalah $2,820 > t_{Tabel} 2,042$ dan signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Kemudian peneliti mengimplikasikan sama seperti kesimpulan pertama, bahwa peningkatan pada kinerja karyawan *Gate-In* juga dapat terjadi apabila aplikasi P-TOS *Gate-In* juga meningkat.
3. Variabel fasilitas *Gate-In* dan variabel aplikasi P-TOS secara simultan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai Fhitung sebesar $46,345 > F_{tabel} 2,67$ dan nilai dari $p 0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Atas dasar hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan supaya bermanfaat untuk kedepannya yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai upaya dalam peningkatan dan pengoptimalan kinerja karyawan, perusahaan perlu lebih memerhatikan berbagai indikator yang menjadikan karyawan semangat dalam bekerja. Terutama sesuai pembahasan mengenai fasilitas yang dimana merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mampu menunjang kinerja karyawan. Dengan peningkatan ketersediaan fasilitas yang lengkap, maka dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif.
2. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan juga memerlukan penyesuaian keadaan bahwa dalam mengoptimalkan fasilitas juga diperlukan seleksi SDM yang bermutu tinggi. Selain agar memelihara fasilitas lebih baik dan terawat, SDM yang berkualitas juga menjadi faktor perusahaan lebih optimal dalam menggapai tujuan.
3. Sebagai penelitian lanjutan kedepannya, peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat guna sebagai acuan juga sebagai pengembangan yang konseptual dengan berbagai variabel baru yang belum ada pada penelitian ini untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bernardin, dan Russel. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Chan, Fisher, Janis. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Khoirul Anam. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal Of Management*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moenir, H.A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhamad Mahsun. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Adit.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutedi, Adrian. 2015. *Hukum Ekspor Impor*. Jakarta: Buku Kita.
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



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 : 20...../20.....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : MOCHAMMAD DIMAS PRASETYO
NIM : 18110109
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Jl. Perak Utara No: 59
Telp : 0813-5857-0794

Judul SKRIPSI :

1. Optimalisasi fasilitas gate in dan Aplikasi P-Tas dalam menunjang kinerja karyawan Gate in pada PT. Berlian Jab. Terminal Indonesia
- 2.
- 3.
- 4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : NUR WIDYAWATI *uf*

Menyetujui,
Kaprod



SOEDARMANTO, SE, MM
NIDN: 0322036902

Surabaya, Rabu, 15 Juni 2022

Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,

MOCHAMMAD DIMAS PRASETYO
NIM : 18110109

Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi

	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 / 105 / STIAMAK / VI / 2022	Surabaya, 16 Juni 2022
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	Yth. HGCA/HRD
Perihal	: Permohonan ijin penelitian Skripsi	PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia di
<u>SURABAYA</u>		
<p>1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2021/2022, 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.</p> <p>2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:</p> <p>a. Nama : Moch. Dimas Prasetyo b. NIM : 18110109</p> <p>Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.</p> <p>3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.</p>		
STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA K E T U A  Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT NIDK: 8891880018		

Lampiran 3 Surat Persetujuan Ijin Magang Untuk Penelitian Skripsi



Surabaya, 13 September 2022

Nomor : HM.03.05/13/9/1/BRHG/BRHG/BJTI-22
Lampiran : 1
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth. Ketua STIAMAK BARUNAWATI Surabaya

- Menunjuk surat dari Stiamak Barunawati Surabaya nomor : SKL/105/STIAMAK/VI/2022 tanggal 15 Juni 2022 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi, atas nama mahasiswa:

NO.	NAMA	JUDUL
1	Moch. Dimas Prasetyo	"Optimalisasi Fasilitas Gate In dan Aplikasi P-TOS Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Gate In Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT)"

Dengan ini kami informasikan bahwa PT Berlian Jasa Terminal Indonesia pada prinsipnya tidak keberatan untuk menerima pelaksanaan penelitian dimaksud dengan ketentuan:

- Menghubungi Dinas Human Capital PT Berlian Jasa Terminal Indonesia untuk pelaksanaan kegiatan penelitian dimaksud.
- Mendapatkan persetujuan dari Vice President Terminal Operations terkait permintaan data-data penelitian dimaksud.
- Menunjukkan sertifikat vaksin Covid 19 dosis ke-3.
- Selama melaksanakan penelitian secara offline harus disiplin menjalankan protokol kesehatan.

- Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

DIREKSI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
DIREKTORAT KEUANGAN, SDM & UMUM
VP HUMAN CAPITAL DAN GENERAL AFFAIR



NANA FEBRIANA
NIP. 680214280



Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi



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

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20..22

Nama : Mochammad Dimas Prasetyo
NIM : 18110109
Tempat Penelitian : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
Judul : "Optimalisasi Fasilitas Gate-in dan Aplikasi P-TAS dalam menunjang kinerja karyawan Gate-in"
Pembimbing : Nur Widyawati S. Si M. SM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	Belasa, 30 Agustus 2022	Pengajuan bab 4	u
2	30, Agustus 2022	Pengajuan bab 5	u
3	31, Agustus 2022	Revisi bab 4	u
4	31, Agustus 2022	Revisi bab 5	u
5	31, Agustus 2022	Pengajuan kuisioner / form online	u
6	31, Agustus 2022	Pengajuan dep for Pustaka	u

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE. MM

Surabaya, 07 September 2022
Mahasiswa

NIM: 18.110109

Lampiran 5 Kuisisioner Penelitian

Lembar Kuisisioner

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab baca lah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Beri tanda *checklist* / centang pada salah satu alternatif jawaban yang Saudara/i pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenankan memilih salah satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Saudara/i sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah. Alternatif jawaban :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden berdasarkan :

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Tingkat pendidikan : _____

Variabel Fasilitas *Gate-In*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Variabel	Fasilitas Gate-In					
X1.1	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan perencanaan ruangan kerja sehingga saya mampu mengoptimalkan kinerja saya.					
X1.2	Penataan cahaya membantu saya dalam mengoptimalkan kinerja saya.					
X1.3	Perlengkapan kerja yang ada pada Gate-In membantu saya dalam mendukung pengoptimalan kinerja saya.					
X1.4	Pesan yang disampaikan secara grafis memotivasi saya dalam mengoptimalkan kinerja saya.					
X1.5	Fasilitas pendukung seperti fasilitas sanitasi membantu saya dalam mengoptimalkan kinerja saya.					
X1.6	Fasilitas tunjangan sosial yang diberikan membantu saya dalam mengoptimalkan kinerja saya.					

Variable Aplikasi P-TOS

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Variabel	Aplikasi P-TOS					
X2.1	Mudah digunakan sehingga saya dapat mengoptimalkan kinerja saya dengan baik.					
X2.2	Aplikasi jarang mengalami problem sehingga tidak menghambat kinerja saya.					
X2.3	Useful, aplikasi juga dapat di akses melalui smartphone sehingga nyaman digunakan.					
X2.4	Keakuratan Aplikasi sangat tepat sebagai contoh monitoring lapangan, resolving block, mengecek voyage activity, dll.					
X2.5	Fitur yang diberikan pada aplikasi lengkap, baik bagi operator gate in maupun lainnya.					
X2.6	Aplikasi bagi karyawan gate in cukup efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Variabel	Kinerja Karyawan					
Y.1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Y.2	Pekerjaan yang saya tangani telah sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan					
Y.3	Saya selalu mengoptimalkan kinerja saya ketika sedang bekerja.					
Y.4	Saya selalu mematuhi ketentuan dalam kerja yang ada pada perusahaan termasuk pungutan liar(pungli)					
Y.5	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan dengan keluar dari wilayah/tempat kerja, bermain game, tidur dan sebagainya.					
Y.6	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan rekan kerja dan tidak adanya konflik permusuhan yang tidak perlu dengan rekan kerja.					

Lampiran 6 Data Tabulasi

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2	V1	V2	V3	V4	V5	V6	TOTAL V
1	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	4	4	23
2	5	4	5	5	5	4	27	5	5	5	3	3	4	25	2	4	4	4	4	2	20
3	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	2	22
5	4	4	4	5	5	5	27	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	3	3	4	21
6	4	4	4	4	4	5	26	5	4	3	4	3	3	22	3	4	4	5	3	4	23
7	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	3	3	19	2	2	2	2	3	3	14
8	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	3	2	2	13
9	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	2	13
10	3	3	4	3	3	4	20	3	3	5	3	4	4	22	3	4	2	4	3	4	20
11	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	5	4	3	24	3	3	3	3	4	4	20
12	4	5	4	2	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	5	3	4	23
13	4	4	5	5	5	5	28	3	2	2	3	2	4	16	3	2	2	2	2	3	15
14	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	3	4	3	20	3	2	4	2	3	3	17
15	3	3	3	4	3	3	19	5	5	5	5	5	5	30	3	2	3	3	3	2	16
11	5	5	3	5	5	3	26	5	4	4	4	4	4	25	3	3	4	4	4	5	23
17	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	4	4	21	2	4	4	5	2	3	20
18	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	4	3	3	21
19	3	4	3	4	4	5	23	4	4	3	3	5	4	23	4	5	3	4	4	4	24
20	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	4	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	3	3	20
22	4	4	5	4	5	3	25	4	4	5	5	5	3	26	4	5	4	4	4	4	25
23	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22
24	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	4	2	18
25	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	4	1	1	17
26	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	5	5	26
27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	2	2	3	4	2	17
28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	3	2	2	13
29	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	17
30	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	2	2	2	12
31	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	4	4	21
32	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	5	3	3	21

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

Variabel fasilitas GATE-IN Correlations

		FASILITAS	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
FASILITAS	Pearson Correlation	1	.814**	.766**	.753**	.804**	.831**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.1	Pearson Correlation	.814**	1	.721**	.515**	.611**	.579**	.423*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.001	.016
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.766**	.721**	1	.373*	.498**	.613**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.036	.004	.000	.010
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.753**	.515**	.373*	1	.467**	.664**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.036		.007	.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.804**	.611**	.498**	.467**	1	.590**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.007		.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.831**	.579**	.613**	.664**	.590**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.755**	.423*	.447*	.560**	.566**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.010	.001	.001	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Variabel aplikasi P-TOS Correlations

		APLIKASI	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
APLIKASI	Pearson Correlation	1	.855**	.875**	.835**	.856**	.843**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.1	Pearson Correlation	.855**	1	.817**	.642**	.679**	.558**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.875**	.817**	1	.700**	.668**	.659**	.583**
	Sig. (2-tailed)							
	N	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.835**	.642**	.700**	1	.626**	.658**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.856**	.679**	.668**	.626**	1	.749**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.843**	.558**	.659**	.658**	.749**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.789**	.612**	.583**	.592**	.591**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Variabel kinerja karyawan GATE-IN Correlations

		KINERJA	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
KINERJA	Pearson Correlation	1	.712**	.801**	.706**	.705**	.669**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y1	Pearson Correlation	.712**	1	.303	.225	.246	.854**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.092	.215	.175	.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.801**	.303	1	.714**	.725**	.253	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092		.000	.000	.162	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.706**	.225	.714**	1	.583**	.166	.403*
	Sig. (2-tailed)	.000	.215	.000		.000	.362	.022
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.705**	.246	.725**	.583**	1	.129	.384*
	Sig. (2-tailed)	.000	.175	.000	.000		.481	.030
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.669**	.854**	.253	.166	.129	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.162	.362	.481		.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.778**	.536**	.476**	.403*	.384*	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.022	.030	.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji *Reliability Statistics* Fasilitas *Gate-In* (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.626	.646	6

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Hasil Uji *Reliability Statistics* Aplikasi P-TOS (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.772	.773	6

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

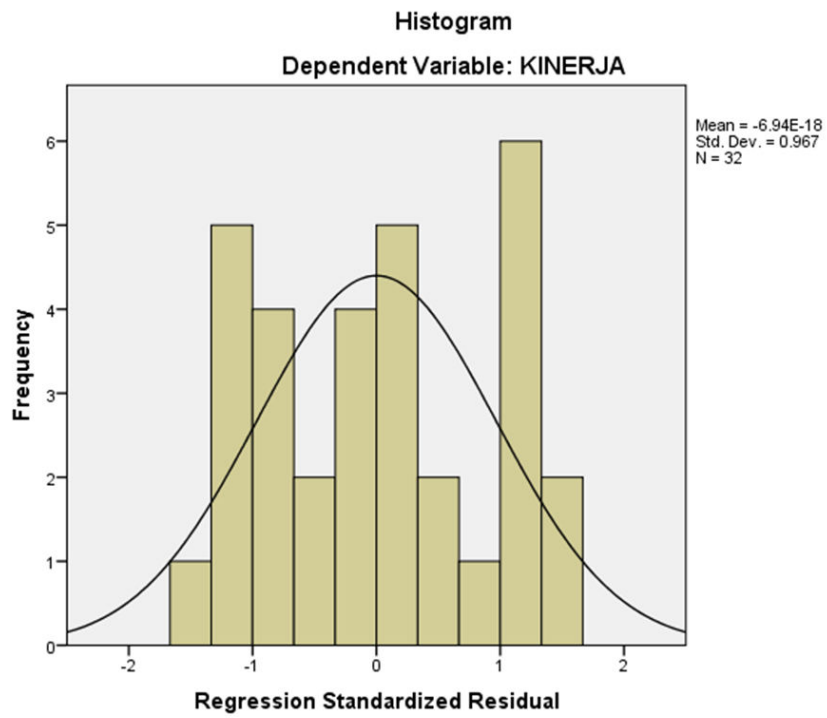
Hasil Uji *Reliability Statistics* Kinerja Karyawan *Gate-In* (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.719	.729	6

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS, Agustus 2022

Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.523	1.695		2.224	.042
	FASILITAS	.482	.188	.249	2.457	.000
	P-TOS	.423	.132	.265	2.820	.027

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 11 Struktur Anggota Perusahaan Pada 2018 Hingga Saat Ini

