

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Terminal Petikemas Surabaya

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Terminal Petikemas Surabaya

Berawal pada tahun 1992, Unit Terminal Petikemas Surabaya (UTPK) yang merupakan nama awal PT Terminal Petikemas Surabaya berdiri dibawah Manajemen Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III. 7 (tujuh) tahun kemudian tepatnya pada tahun 1999, dilakukan akuisisi saham PT Terminal Petikemas Surabaya sebanyak 49% oleh P&O Dover yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas Perusahaan, memperkuat struktur dan tata Kelola finansial Perusahaan, dan paling penting adalah menciptakan Perusahaan dengan daya saing global serta meningkatkan iklim Perusahaan, mikro ekonomi dan kapasitas pasar.

PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) memegang andil besar sebagai pengelola Terminal Petikemas. PT. Terminal Peti Kemas Surabaya (TPS) merupakan penyedia jasa rantai logistik khususnya penyedia peti kemas ekspor atau impor di Indonesia. Sebagai anak perusahaan PT Pelindo Terminal Petikemas (SPTP) yang sebagian dimiliki oleh grup PT Pelabuhan Indonesia (PELINDO), Terminal Petikemas Surabaya (TPS) merupakan terminal pertama di Indonesia yang menerapkan standar Fasilitas Kapal dan Pelabuhan (ISPS Code). mulai digunakan sejak Juli 2004.

Tahun 2006, DP World telah mengakuisisi P & O Dover Holding Company sehingga seluruh asset dan investasi yang sebelumnya berada dibawah naungan P&O Dover beralih kepemilikannya kepada DP World, termasuk 49% saham di Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Sehingga, ketika situasi ini menjadikan komposisi kepemilikan saham PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III sebesar 51% dan sebesar 49% merupakan kepemilikan DP World. Pada tepat tanggal 28 September 2019, kontrak kepemilikan saham antara DP World dan PT. Pelindo III

berakhir sehingga dapat dikatakan bahwa saham PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) sepenuhnya milik PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III.

Per 1 Oktober 2021, Pelindo I, II, III dan IV bergabung menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo). Inisiatif ini diambil oleh Kementerian BUMN untuk mengoordinasikan upaya konsolidasi BUMN dalam sektor Layanan Kepelabuhanan, dengan fokus pada perbaikan kapasitas konektivitas maritim serta konektivitas ke kawasan strategis di seluruh Indonesia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional dan investasi BUMN dalam layanan pelabuhan, menciptakan jaringan transportasi laut yang optimal, dan memberikan pelayanan unggulan kepada pemangku kepentingan, yang semuanya ditunjang oleh infrastruktur kepelabuhanan yang memenuhi standar serta kebutuhan.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Terminal Petikemas Surabaya

1. Visi

Menjadi operator terminal dengan kinerja kelas dunia.

2. Misi

- a. Mengoprasikan bisnis berkelanjutan melalui inovasi bisnis.
- b. Mendorong standar operasional dan tingkat kepuasan pelanggan.
- c. Mengembangkan Sumber Daya untuk mencapai tujuan Perusahaan.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam studi ini ialah karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dideskripsikan berdasarkan umur atau usia responden, lama kerja serta pendidikan akhir responden. Deskripsi responden dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Prosentase
1	<20 Tahun	7 Orang	8,8
2	21-30 Tahun	48 Orang	60,0
3	31-40 Tahun	7 Orang	8,8
4	41-50 Tahun	15 Orang	18,8
5	> 50 tahun	3 Orang	3,8

Sumber data: Kuesioner 2024

Merujuk tabel di atas bisa dipahami bahwasanya responden penelitian memiliki rentang usia 21 – 40 tahun sebesar 60%.

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	1 – 5 tahun	44 Orang	55,0
2	6 – 10 tahun	19 Orang	23,8
3	11 – 15 tahun	5 Orang	6,3
4	16 – 20 tahun	10 Orang	12,5
5	\geq 21 tahun	2 Orang	2,5

Sumber data: Kuesioner 2024

Merujuk tabel di atas bisa dipahami bahwasanya responden penelitian mempunyai masa kerja atau lama kerja 1-5 tahun sejumlah 55%.

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Pendidikan Akhir Responden

No	Pendidikan Akhir	Frekuensi	Prosentase
1	SLTA/Sederajat	40 Orang	50,0
2	Diploma (D3)	3 Orang	3,8
3	Strata 1 (Sarjana)	33 Orang	41,3
4	Strata 2 (Master)	4 Orang	5,0

Sumber data: Kuesioner 2024

Merujuk tabel di atas bisa dipahami bahwasanya mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan akhir SLTA/Sederajat sejumlah 50,0%.

4.3. Deskripsi Variabel Berdasarkan Jawaban Responden

Variabel penelitian yang diamati dalam penelitian ini meliputi beberapa variabel yaitu kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja (X_1) merupakan sikap karyawan yang positif meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya dengan menilai suatu pekerjaan sebagai rasa penghargaan dalam mewujudkan nilai penting dari pekerjaan itu sendiri. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, studi ini menggunakan beberapa indikator yang diformulasikan dalam pertanyaan kuesioner, yang rinciannya dapat ditemukan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Pernyataan Kuesioner	1		2		3		4		5		Jumlah	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada anda sangat menarik	-	-	-	-	-	-	40	50.0	40	50.0	80	100
Gaji yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	-	-	-	-	14	17.5	33	41.3	33	41.3	80	100
Promosi dilakukan ketika performa kerja anda baik atau meningkat	-	-	7	8.8	26	32.5	18	22.5	29	36.3	80	100
Adanya bantuan – bantuan teknis ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan	-	-	-	-	8	10.0	49	61.3	23	28.8	80	100
Adanya rekan – rekan kerja yang terampil dalam bekerja dan memberikan dukungan, kenyamanan, saran, dan pertolongan	-	-	-	-	2	2.5	53	66.3	25	31.3	80	100

Keterangan: 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel 4.4 mengungkapkan bahwasanya dominasi jawaban yang diberi oleh karyawan karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dalam menanggapi

pernyataan tentang kepuasan kerja adalah bervariasi, tetapi semua jawaban secara garis besar berada di posisi setuju dan sangat setuju.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja (X_2) ialah dorongan internal ataupun eksternal yang mendorong individu untuk mengejar tujuan ataupun memenuhi kebutuhan melalui pekerjaan. Variabel motivasi kerja karyawan diberikan gambaran lebih lanjut dalam tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Pernyataan Kuesioner	1		2		3		4		5		Jumlah	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Gaji yang di terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.	-	-	-	-	11	13.8	46	57.5	23	28.8	80	100
Ada jaminan pemenuhan masa depan seperti hari tua, pendidikan, kebutuhan menikah dan berkeluarga	-	-	-	-	13	16.3	43	53.8	24	30.0	80	100
Adanya penghargaan dan pengakuan dari perusahaan akan kedudukan dalam pekerjaan	-	-	-	-	26	32.5	37	46.3	17	21.3	80	100
Adanya pengakuan dari masyarakat sekitar terhadap pekerjaan atau status	-	-	4	5.0	33	41.3	26	32.5	17	21.3	80	100

Keterangan: 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju
Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel 4.5 mengungkapkan bahwasanya dominasi jawaban yang diberi oleh karyawan karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dalam menanggapi pernyataan tentang motivasi kerja adalah bervariasi, seluruh jawaban tersebar mulai dari pernyataan tidak setuju hingga pada pernyataan sangat setuju.

3. Budaya Organisasi (X₃)

Budaya organisasi (X₃) merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Variabel motivasi kerja karyawan dideskripsikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6.
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Pernyataan Kuesioner	1		2		3		4		5		Jumlah	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Perusahaan mengedepankan terjadinya inovasi atau penemuan baru	-	-	-	-	21	26.3	40	50.0	19	23.8	80	100
Perusahaan menekankan pentingnya detail dalam pekerjaan	-	-	-	-	43	53.8	23	28.8	14	17.5	80	100
Perusahaan menekankan pelayanan kepada pelanggan dengan cara lebih baik	-	-	-	-	3	3.8	63	78.8	14	17.5	80	100
Perusahaan mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia	-	-	-	-	6	7.5	61	76.3	13	16.3	80	100
Perusahaan menekankan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan	-	-	2	2.5	1	1.3	62	77.5	15	18.5	80	100
Perusahaan menekankan pentingnya agresivitas karyawan dalam mencapai cita – cita bersama	-	-	8	10.0	5	6.3	61	76.3	6	7.5	80	100
Perusahaan menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kualitas karyawan	-	-	-	-	3	3.8	59	73.8	18	22.5	80	100

Keterangan: 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel 4.6 mengungkapkan bahwasanya dominasi jawaban yang diberi oleh karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dalam menanggapi pernyataan tentang budaya organisasi adalah bervariasi, seluruh jawaban tersebar mulai dari pernyataan sangat tidak setuju hingga pada pernyataan sangat setuju. Akan tetapi hampir keseluruhan karyawan menyatakan setuju akan pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah sejauh mana hasil kerja setiap karyawan dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Variabel kinerja karyawan dideskripsikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.7.
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Pernyataan Kuesioner	1		2		3		4		5		Jumlah	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan tepat pada waktu yang ditentukan	-	-	-	-	12	15.0	43	53.8	25	31.3	80	100
Anda mampu mengorganisir pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal	-	-	1	1.3	13	16.3	44	55.0	22	27.5	80	100
Anda menguasai pekerjaan Anda dan lain diluar bagian atau jabatan kerjanya	-	-	4	5.0	9	11.3	42	52.5	25	31.3	80	100
Anda berusaha mengembangkan strategi dalam pencapaian target dalam pekerjaan	-	-	-	-	19	23.8	41	51.3	20	25.0	80	100
Karyawan saling menghargai pendapat satu sama lain ketika diadakan rapat koordinasi	-	-	3	3.8	25	31.3	39	48.8	13	16.3	80	100
Anda menyadari bahwa pencapaian kerja Anda mempengaruhi pencapaian kerja dalam perusahaan	-	-	-	-	16	20.0	56	70.0	8	10.0	80	100

Pernyataan Kuesioner	1		2		3		4		5		Jumlah	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Anda Karyawan berusaha memberikan saran atau ide –ide atau cara pencapaian target kerja kepada teman – teman lainnya	-	-	7	8.8	16	20.0	46	57.5	11	13.8	80	100
Anda berusaha untuk jujur dalam tim serta berusaha memberi motivasi kepada tim untuk melakukan pencapaian target kerja yang diberikan perusahaan	-	-	6	7.5	8	10.0	47	58.8	19	23.8	80	100

Keterangan: 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju
 Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel 4.7 mengungkapkan bahwasanya dominasi jawaban yang diberi oleh karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dalam menanggapi pernyataan tentang kinerja karyawan adalah bervariasi, seluruh jawaban tersebar mulai dari pernyataan tidak setuju hingga pada pernyataan sangat setuju. Akan tetapi hampir keseluruhan karyawan menyatakan setuju akan pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan

4.4. Uji Keabsahan Instrumen

4.4.1. Uji Validitas

Proses uji validitas melibatkan perhitungan korelasi antara nilai setiap item dengan nilai total dari variabel yang tengah diamati. Dalam studi ini, uji validitas memakai metode korelasi *Pearson Product Moment*. Validitas suatu item dianggap terpenuhi jika memiliki korelasi positif yang signifikan pada tingkat signifikansi kurang dari 5%.

1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Tabel 4.8.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	r	p value
Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada anda sangat menarik	0,802	0,000
Gaji yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	0,779	0,000
Promosi dilakukan ketika performa kerja anda baik atau	0,903	0,000

meningkat		
Adanya bantuan – bantuan teknis ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0,913	0,000
Adanya rekan – rekan kerja yang terampil dalam bekerja dan memberikan dukungan, kenyamanan, saran, dan pertolongan	0,635	0,000
Keterangan: r = koefisien korelasi p value = tingkat signifikansi		

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel yang terlampir mengungkapkan bahwasanya item-item dalam kuesioner yang mencerminkan variabel kepuasan kerja (X_1) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yakni 0,05.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Motivasi Kerja	R	p value
Gaji yang di terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.	0,859	0,000
Ada jaminan pemenuhan masa depan seperti hari tua, pendidikan, kebutuhan menikah dan berkeluarga	0,862	0,000
Adanya penghargaan dan pengakuan dari perusahaan akan kedudukan dalam pekerjaan	0,858	0,000
Adanya pengakuan dari masyarakat sekitar terhadap pekerjaan atau status	0,900	0,000
Keterangan: r = koefisien korelasi p value = tingkat signifikansi		

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel di atas mengungkapkan bahwasanya elemen-elemen dalam kuesioner yang mencerminkan variabel motivasi kerja (X_2) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	R	<i>p value</i>
Perusahaan mengedepankan terjadinya inovasi atau penemuan baru	0,796	0,000
Perusahaan menekankan pentingnya detail dalam pekerjaan	0,861	0,000
Perusahaan menekankan pelayanan kepada pelanggan dengan cara lebih baik	0,842	0,000
Perusahaan mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia	0,773	0,000
Perusahaan menekankan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan	0,680	0,000
Perusahaan menekankan pentingnya agresivitas karyawan dalam mencapai cita – cita bersama	0,621	0,000
Perusahaan menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kualitas karyawan	0,846	0,000
Keterangan: r = koefisien korelasi <i>p value</i> = tingkat signifikansi		

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel di atas mengungkapkan bahwasanya elemen-elemen dalam kuesioner yang mencerminkan variabel budaya organisasi (X₃) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	R	<i>p value</i>
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan tepat pada waktu yang ditentukan	0,560	0,000
Anda mampu mengorganisir pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal	0,659	0,000
Anda menguasai pekerjaan Anda dan lain diluar bagian atau jabatan kerjanya	0,725	0,000
Anda berusaha mengembangkan strategi dalam pencapaian target dalam pekerjaan	0,680	0,000
Karyawan saling menghargai pendapat satu sama lain	0,734	0,000

Kinerja Karyawan	R	<i>p value</i>
ketika diadakan rapat koordinasi		
Anda menyadari bahwa pencapaian kerja Anda mempengaruhi pencapaian kerja dalam perusahaan	0,738	0,000
Anda Karyawan berusaha memberikan saran atau ide – ide atau cara pencapaian target kerja kepada teman – teman lainnya	0,629	0,000
Anda berusaha untuk jujur dalam tim serta berusaha memberi motivasi kepada tim untuk melakukan pencapaian target kerja yang diberikan perusahaan	0,623	0,000
Keterangan: r = koefisien korelasi <i>p value</i> = tingkat signifikansi		

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024.

Tabel di atas mengungkapkan bahwasanya elemen-elemen dalam kuesioner yang mencerminkan variabel kinerja karyawan (Y) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Sesudah memastikan validitas semua item, langkah berikutnya ialah mengujikan reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas dalam studi ini memakai metode Cronbach Alpha, yang mana variabel yang diamati dianggap reliabel kalau nilai Cronbach Alpha melebihi 0,6.

Tabel 4.12.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,850	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,888	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,776	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	Reliabel

Sumber Data: Kuesioner diolah 2024

Merujuk hasil uji reliabilitas dipahami bahwasanya alat ukur variabel variabel dalam penelitian yaitu kepuasan kerja (X_1) sejumlah 0.850, motivasi kerja (X_2) sejumlah 0.888, budaya organisasi (X_3) sejumlah 0.776 serta kinerja karyawan (Y) sejumlah 0.818 dinyatakan reliabel. Bisa dianggap sebagai reliabel

sebab koefisien *alpha Cronbach* menunjukkan nilai positif yang melebihi ambang batas 0,6. Maka dari itu, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner bisa diandalkan dalam analisis berikutnya.

4.4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel berdistribusi teratur atau tidak dalam suatu studi. Berikut hasil uji normalitas pada studi ini.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,45350000
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,045
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada tabel di atas mengenai pengujian normalitas menggunakan kolmogorov – smirnov menunjukkan bahwasannya didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) yang artinya data residual terdistribusi normal.

4.4.4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mendeteksi model regresi yang baik antara variabel independen yang mana tidak terjadi kolerasi sempurna atau hampir sempurna. Berikut hasil data yang telah diujikan.

Tabel 4.14. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,930	1,075
	Motivasi Kerja	,884	1,132
	Budaya Organisasi	,924	1,082

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti bahwa tidak terdapatnya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.4.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah variasi dari residual yang berbeda pada model regresi. Berikut hasil pengujian pada studi ini.

Tabel 4.15. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,121	,633		3,349	,001
	Kepuasan Kerja	,381	,098	,094	2,832	,064
	Motivasi Kerja	,368	,088	,048	2,421	,057
	Budaya Organisasi	,342	,137	,281	2,495	,055

a. Dependent Variable: Abs_Res
Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan nilai absolut residual. Dimana terlihat bahwa probabilitas signifikansinya di atas tingkat keyakinan 5% yang berarti model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastistas.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara dua variabel bebas (independen) atau lebih dengan satu variabel tergantung atau terikat (dependen). Dikarenakan dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas, maka analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berikut *output SPSS ver 24* untuk regresi linier berganda:

Tabel 4.16.
Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,121	,633		3,349	,001					
	Kepuasan Kerja	,813	,198	,294	2,832	,014	,146	,095	,090	,930	1,075
	Motivasi Kerja	,368	,188	,248	2,421	,017	,146	,048	,046	,884	1,132
	Budaya Organisasi	,342	,137	,281	2,495	,015	,307	,275	,270	,924	1,082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel terlampir, dapat hasil regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 2,121 + 0,813X_1 + 0,368X_2 + 0,342X_3$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,813, motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,368, dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,342.

Selanjutnya, model persamaan regresi linier berganda di atas juga menunjukkan bahwa nilai konstanta yang dihasilkan adalah bernilai positif sebesar 2,121, yang artinya bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas, maka variabel terikat yang merupakan kinerja karyawan adalah bernilai positif 2,121.

4.6. Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang diberi oleh variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pun bisa diamati dari besarnya nilai koefisien determinasi pada tabel model summary. Berikut tabel hasil analisis koefisien determinasi berganda:

Tabel 4.17.
Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,833 ^a	,693	,481	,46236	,107	3,043	3	76	,034

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,481, yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 48,1%, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Berikut hasil uji t:

Tabel 4.18.
Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,349	,001
	Kepuasan Kerja	2,832	,014
	Motivasi Kerja	2,421	,017
	Budaya Organisasi	2,495	,015

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kepuasan kerja yaitu 0,014 dan dibawah 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) dapat diterima.

Selanjutnya nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja yaitu 0,017 dan dibawah 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) dapat diterima.

Selanjutnya nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi yaitu 0,015 dan dibawah 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) dapat diterima.

4.7.2. Uji F (Simultan)

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan. Berikut hasil uji F atau ANOVA:

Tabel 4.19.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,952	3	,651	3,043	,034 ^b
	Residual	16,247	76	,214		
	Total	18,199	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,034 yang lebih kecil daripada 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya secara simultan dapat diterima.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_1 terhadap Y adalah 0,014. Data tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Kepuasan kerja dinilai di tempat kerja melalui hasil kerja, organisasi, gaji, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja ekstra adalah kepuasan kerja yang dinikmati karyawan di luar pekerjaan dengan besarnya imbalan yang akan diterima dari hasil pekerjaan sehingga dapat membeli kebutuhannya. Robbins dan Judge (2017) berargumen mengenai kepuasan kerja tertuju pada suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya pada analisis regresi menunjukkan koefisien yang dihasilkan sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja naik sejumlah koefisien tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sejumlah itu dengan syarat variabel motivasi dan budaya organisasi bernilai nol (0). Hasil studi ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Astuti dan Amalia (2021) serta Zaman dan Zulganef (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.8.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_2 terhadap Y adalah 0,017. Data tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Cong dan Van (2013) berargumen motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong individu, termasuk pegawai, untuk menjalankan tugas mereka dengan cara yang khusus. Motivasi dipandang sebagai salah satu elemen yang amat vital dalam membentuk tingkat kepuasan kerja dan berpotensi memengaruhi performa pegawai.

Selanjutnya pada analisis regresi menunjukkan koefisien yang dihasilkan variabel motivasi kerja sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja naik sejumlah koefisien tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sejumlah itu dengan syarat variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi bernilai nol (0). Hasil studi ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Herawati (2020) serta Setiawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.8.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_3 terhadap Y adalah 0,015. Data tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Budaya organisasi yang kuat menjadi aspek kunci terlaksananya fungsi – fungsi organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin efisiensi, inovatif, dan berkualitas organisasi tersebut. Robbins (2015) berargumen Pola pembiasaan dalam suatu budaya organisasi sebagai suatu nilai yang diakui dan dilaksanakan bersama bisa membentuk sebuah pola perilaku yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Selanjutnya pada analisis regresi menunjukkan koefisien yang dihasilkan variabel motivasi kerja sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi naik sejumlah koefisien tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sejumlah itu dengan syarat variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bernilai nol (0). Hasil studi ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Fanani dkk. (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.8.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa uji anova adalah sebesar 0.034 yang lebih kecil daripada 0,05. Merujuk pada hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Hasil studi menunjukkan pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan. Pada analisis regresi juga menunjukkan persamaan $Y = 2,121 + 0,813X_1 + 0,368X_2 + 0,342X_3$. Seluruh koefisien menunjukkan angka positif serta signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan data terlampir dapat dijelaskan bahwa jika karyawan merasakan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka kinerja yang ditunjukkan karyawan akan meningkat.

Selanjutnya berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 48,1%, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil studi ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020), Herawati (2020) dan Fanani dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.