

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

Oleh :

<sup>1</sup>Reynaldi Firstyananda Eppata, <sup>2</sup>Sumarzen Marzuki, <sup>3</sup>Meyti Hanna Ester Kalangi, <sup>4</sup>Soedarmanto  
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Email: <sup>1</sup>[reynaldi17041998@gmail.com](mailto:reynaldi17041998@gmail.com), <sup>2</sup>[sumarzenmz@gmail.com](mailto:sumarzenmz@gmail.com),  
<sup>3</sup>[meytihana@gmail.com](mailto:meytihana@gmail.com), <sup>4</sup>[soedarmanto@stiamak.ac.id](mailto:soedarmanto@stiamak.ac.id)

### ABSTRAK

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

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

Employee performance is a comparison between the work results obtained by employees and the capacity or potential that has been determined. Performance involves achieving results by individuals, both in terms of quality and quantity, which are in accordance with the responsibilities assigned within the company. Employee performance can be improved in several ways, such as providing positive examples by leaders, providing work facilities to speed up and make it easier for employees to work, and providing a comfortable place or environment for employees while working. The purpose of this research was to determine the influence of leadership, availability of facilities and compensation on employee performance at PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. This research was conducted to determine partial and simultaneous test results using quantitative methods with a survey conducted on employees of PT Terminal Teluk Lamong Surabaya with a total of 101 respondents. Data analysis in this research can be carried out using the SPSS 26.0 application or software. The data collection process used by researchers is by using a questionnaire with reliability tests and validity tests. From the results that have been carried out, it can be concluded that the results of the validity test in this research are valid and the reliability test is reliable. From the results of the T test, it can be seen that leadership partially has a significant effect on employee performance with a magnitude of sig  $0.008 < 0.050$ , then the availability of facilities partially has a positive effect with a magnitude of sig  $0.001 < 0.050$ , then partial compensation has a positive effect with a magnitude of sig  $0.002 < 0.050$ . From the results of the F test, the following results show that leadership, availability of facilities, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Terminal Teluk Lamong.

Keywords: Leadership, Availability of Facilities, Compensation, and Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

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

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

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

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

Selain kepemimpinan, ketersediaan fasilitas yang memadai juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Fasilitas yang memadai mencakup ruang kerja yang nyaman, peralatan yang baik, dan infrastruktur yang mendukung. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan kerja.

Selanjutnya, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang memadai tidak hanya mencakup gaji yang sesuai, tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik. Dalam konteks PT Terminal Teluk Lamong, di mana persaingan di sektor logistik semakin ketat, penelitian yang menganalisis pengaruh kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keunggulan kompetitif.

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

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

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Manajemen**

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

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

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Konsep yang dikemukakan oleh M Prawiro (2021) mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada serangkaian tindakan dan usaha yang ditujukan untuk memperkembangkan, memberikan motivasi, merekrut, dan secara komprehensif mengevaluasi sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam prakteknya, Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan aspek-aspek dari fungsi manajemen seperti pengarahan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Peranan Manajemen SDM juga teramat penting dalam mengelola operasional organisasi secara keseluruhan, baik dari perspektif perusahaan maupun karyawan yang terlibat.

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

#### **Pengertian Kepemimpinan**

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

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

Kepemimpinan melibatkan keterampilan dalam memotivasi dan menginspirasi orang-orang untuk mencapai tujuan Bersama. Seorang pemimpin harus mampu membangun Komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi tim agar terlibat dan berkomitmen dalam mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan melibatkan suatu kemampuan untuk mengartikulasikan visi misi dan nilai-

nilai dengan cara yang inspiratif sehingga anggota tim merasa termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi.

## **Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2014) sebagaimana dikutip dalam (Prawira, 2020), fasilitas kerja meliputi segala hal yang digunakan, dipergunakan, dinikmati, dan dihuni oleh para karyawan yang berinteraksi secara langsung dengan tugas mereka atau yang berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas tersebut. Fasilitas kerja memiliki peranan yang tidak bisa diabaikan dalam menjalankan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam memastikan bahwa operasional perusahaan dapat dijalankan dengan lebih optimal, lebih efisien, dan lebih akurat. Fasilitas kerja merangkum semua sarana dan prasarana yang digunakan oleh para karyawan guna menjadikan tugas-tugas mereka lebih mudah, serta membantu meningkatkan performa kerja para karyawan (Husnan dalam Rifa'I 2019).

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

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

## **Pengertian Kompensasi**

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

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

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

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

- 1. Kompensasi Finansial Langsung:** Merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara langsung dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung:** Merupakan jenis kompensasi yang diberikan dalam bentuk barang atau layanan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau fasilitas kendaraan perusahaan.
- 3. Kompensasi Nonfinansial:** Melibatkan elemen-elemen yang tidak berbentuk finansial, seperti pengakuan atas kontribusi, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang nyaman, atau fleksibilitas jam kerja.

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

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

### Pengertian Kinerja Karyawan

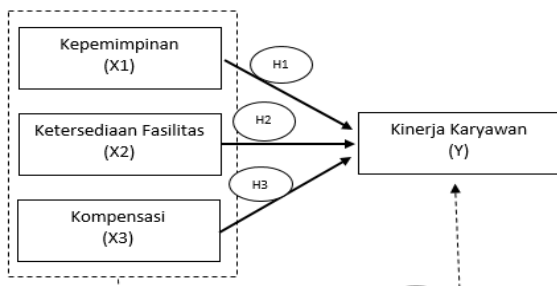
Kinerja karyawan Rafiq (2019) mendefinisikan kinerja sebagai faktor yang memengaruhi sejauh mana karyawan memberikan sumbangan kepada organisasi. Peningkatan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan performa dalam suatu organisasi.

Kinerja, menurut Mangkunegara (2015), merujuk pada prestasi kerja dalam hal kualitas dan jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Rajagukguk (sebagaimana dikutip dalam Pusparini, 2018) mendefinisikan kinerja karyawan (performance) sebagai tindakan atau perilaku yang terkait langsung dengan produksi barang atau penyediaan layanan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja sering kali diartikan sebagai hasil pencapaian tugas, dan istilah ini muncul dari pemahaman akan aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan. Sedangkan menurut Afandi (2018:84) kinerja karyawan merupakan hasil yang telah diraih seseorang menurut kapasitas yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

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

### Kerangka Berfikir / Konseptual

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



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

## Hipotesis

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

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

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H2 : Ketersediaan Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H0 : Ketersediaan Fasilitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H3 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya
- H0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya
- H4 : Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
- H0 : Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

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

### Populasi

Sugiyono (2018:80) mengungkapkan bahwa populasi adalah kumpulan obyek atau subyek yang memiliki karakteristik dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi lebih lanjut dan untuk membuat kesimpulan. Populasi menurut Arikunto (2019), sepenuhnya bisa diteliti jika semua unsur-unsur pada penelitian harus diperhatikan, sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya sejumlah 200 orang.

### Sampel

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

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

Keterangan:

- $n$  : Jumlah Sampel
- $N$  : Jumlah Populasi
- $e$  : Tingkat Kesalahan 7%

Jadi dapat dihitung:

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

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

### Definisi Operasional Variabel

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

#### 1. Kepemimpinan (X1)

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

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

- a. Kemampuan analitis,
  - b. Keterampilan berkomunikasi,
  - c. Keberanian,
  - d. Kemampuan mendengar
  - e. Ketegasan.
2. Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2)

Menurut Moenir (2014) sebagaimana yang dikutip oleh Prawira (2020), fasilitas kerja merujuk pada segala hal yang digunakan, dimanfaatkan, dinikmati, dan diduduki oleh karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan tugas pekerjaan mereka atau yang berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas. Pentingnya fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam menjalankan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat vital untuk memastikan bahwa operasi perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien, lebih cepat, dan lebih akurat. Fasilitas kerja dapat dilihat sebagai sarana dan prasarana yang dipergunakan oleh karyawan untuk memudahkan pelaksanaan tugas, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (seperti yang diutarakan oleh Husnan dalam Rifa'i 2019). Indikator-indikator ketersediaan fasilitas kerja menurut Moenir (2016) dalam (Winarto & Sayoto, 2018) terbagi menjadi 3 antara lain:

- a. Fasilitas alat kerja, yaitu alat yang wajib ada dalam suatu perusahaan sehingga karyawan bisa bekerja sesuai dengan tugas yang sudah dibagi perusahaan.
  - b. Fasilitas pelengkap kerja, seperti gedung dengan segala perlengkapan yang diperlukan seperti alat komunikasi, mebel, tempat parkir, penerangan, alat elektronik, dll.
  - c. Fasilitas sosial yaitu seperti kamar mandi, kendaraan, tempat ibadah, penyediaan tempat tinggal/mess, dll
3. Kompensasi (X3)

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

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

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

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

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

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

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

### **Teknik Pengumpulan Data**

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



### Survei

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

### Observasi

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

### Eksperimen

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

### Analisis

Analisis melibatkan seperti data yang pemerintah, sebelumnya. dokumen, elektronik

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

### Sekunder

sekunder yaitu analisis yang penggunaan data yang sudah ada, dikumpulkan oleh lembaga organisasi nirlaba, atau penelitian Data sekunder dapat diperoleh dari database atau sumber data lainnya.

### Pengukuran

Teknik

### atau Penskoran

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

**Teknik pengukuran atau penskoran angket**

Sumber: data diolah penulis (2023)

### Sumber Data dan Pengumpulan Data

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

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

### **Sumber Data**

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

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

### **Pengumpulan Data**

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

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

### **Analisis Data**

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

## **II. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Regresi Liinier Berganda**

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

#### **Tabel Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya

$\alpha$  = Bilangan konstan

$\beta_1X_1$  = Koefisien regresi  $X_1$  (kepemimpinan)

$\beta_2X_2$  = Koefisien regresi  $X_2$  (ketersediaan fasilitas)

$\beta_3X_3$  = Koefisien regresi  $X_3$  (kompensasi)

$e_i$  = Standard error

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

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

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Sugiyono (2018:194), digunakan untuk dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menggunakan uji koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan menggunakan significance level ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = ( $\alpha/2$ , n-k-1), dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

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

$$\alpha = 0,5$$

$$(df) = (\alpha/2, n-k-1)$$

$$= 0,5/2, 101-3-1$$

$$= 0,025, 97$$

$$t\text{-tabel} = 1,98472$$

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

2. Uji Simultan ( Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:192), Uji simultan mempunyai hubungan positif dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan apakah masing-masing variabel bebas secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Didalam penelitian ini Uji F digunakan agar dapat mengetahui secara simultan pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), ketersediaan fasilitas (X<sub>2</sub>) dan kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. Uji ini dapat dilakukan untuk membandingkan  $F_{hitung}$  menggunakan langkah significance level ( $\alpha$ ) = 5%, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

- a. Bila nilai signifikansi Fhitung > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak berarti nilai uji tersebut tidak bisa dikatakan signifikan atau dikatakan tidak layak.
- b. Bila nilai signifikansi Fhitung < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima berarti nilai uji tersebut bisa dikatakan signifikan atau dikatakan layak.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.925	3	104.975	36.415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	279.629	97	2.883		
	Total	594.554	100			

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3\_TOTAL, X1\_TOTAL, X2\_TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

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

**Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menentukan kedekatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi bisa bervariasi antara -1 dan 1. Nilai 1 berarti terdapat hubungan positif sempurna antara kedua variabel, sedangkan nilai -1 berarti hubungan negatif sempurna. Jika nilainya mendekati nol, berarti tidak ada hubungan sama sekali antara kedua variabel.

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

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

Berikut adalah hasil perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>):

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), X3\_TOTAL, X1\_TOTAL, X2\_TOTAL

b. Dependent Variable: Y\_TOTAL

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

**Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Nilai koefisien beta untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,245, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,008, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiedler (sebagaimana disebutkan dalam Amirullah, 2015), yang menyatakan bahwa faktor-faktor situasional utama yang memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan meliputi hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader member relation*).

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

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

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

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

### **Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis uji parsial (uji t) yang dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS, terungkap bahwa ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta pada variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari ambang signifikansi 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019:121), yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki peran penting sebagai bentuk imbal balik dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh para karyawan.

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

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

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

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

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

## **III. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan uraian dijabarkan penulis, hasil responden yang telah dikumpulkan dari penelitian tentang kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian yaitu antara lain:

1. Hasil uji parsial (uji t) Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah senilai 0,245 dengan besar sig 0,008 < 0,050 dari *level of signifikan* maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan  $t_{hitung} 2.718 > t_{tabel} 1.984$ .
2. Hasil uji parsial (uji t) Ketersediaan Fasilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta pada variabel ketersediaan fasilitas terhadap kinerja karyawan senilai 0,335 dengan besar signifikan 0,001 < 0,050 dari *level of signifikan* maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan  $t_{hitung} 3.566 > t_{tabel} 1.984$ .
3. Hasil uji parsial (uji t) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan senilai 0,282 dengan besar signifikan 0,002 < 0,050 dari *level of signifikan* maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan  $t_{hitung} 3.210 > t_{tabel} 1.984$ .
4. Dari hasil uji simultan (uji F) terhadap variabel Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, dan Kompensasi, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Hasil analisis Anova menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 36,415 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig lebih kecil dari level signifikansi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

### Saran

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

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika*, 303-214.
- Dasmo, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (2021). Analisa Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21. *Jurnal Idaarah*, 240-252.
- DASMO, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (n.d.). Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21.
- Eppata, R. F. (2023, 08 11). *Logo PT Terminal Teluk Lamong*. Retrieved from PT Terminal Teluk Lamong: <https://www.teluklamong.co.id/>
- Eppata, R. F. (2023, 08 11). *Visi Misi PT Terminal Teluk Lamong*. Retrieved from PT Terminal Teluk Lamong: <https://www.teluklamong.co.id/>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 1897-1906.
- Isvvandiari, A., Malang, D. S., Al Idris, B., & Malang, A. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 17-22.
- Mahendra, I. D., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4569-4688.
- Mansur, D. R., Setiawati, B., & Elfiansya, H. (2020). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bridge Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *journal.unismuh*, 15-19.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 129-147.
- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia (PERWIRA)*, 61-78.
- Nadhira, A. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Pukopal Kodiklatal Surabaya*. Retrieved from Repositori Stiamak Barunawati Surabaya: <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/332>

Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.

Rachma, N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Puskopal Kodiklatal Surabaya. *Repositori Stiamak Barunawati Surabaya*, 1-45.

Regita, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya*. Retrieved from Repositori Stiamak Barunawati Surabaya: <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/72>

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 178-190.

Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya*, 887-898.

Yunus, A. A., Hidayat, M. T., Dzajilan, M. S., & Akhwani. (2021). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bisicedu*, 3625-3635.