BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

4.1. PENYAJIAN DATA

4.1.1. Profil PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

PT. PAL INDONESIA (PERSERO), bermula dari sebuah galangan kapal yang bernama MARINE ESTABLISHMENT (ME) dan diresmikan oleh pemerintah Belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan Jepang, Perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi Perusahaan ini dan merubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Pada tanggal 15 April 1980, Pemerintah merubah status Perusahaan dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan akta No. 12, yang dibuat oleh Notaris Hadi Moentoro, SH.

Lokasi Perusahaan di Ujung, Surabaya, dengan kegiatan utama memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan.

Kemampuan rancang bangun yang menonjol dari PT PAL INDONESIA (Persero) telah memasuki pasaran internasional dan kualitasnya telah diakui dunia. Kapal-kapal produksi PT PAL INDONESIA (Persero) telah melayari perairan di seluruh dunia.

Sebagai galangan kapal dengan pengalaman lebih dari dua dasawarsa, PT PAL INDONESIA (PERSERO) memiliki beragam produk-produk berkualitas seperti dijabarkan di bawah :

1. Produk Kapal Niaga

Pengembangan produk kapal niaga diarahkan pada pasar internasional, pengembangan model-model industri pelayaran nasional dan pelayaran perintis bagi penumpang dan barang (cargo). Kapasitas produksi per tahun saat ini mencapai 3 unit kapal dengan ukuran 50,000 DWT dan 2 unit kapal dengan ukuran 20,000 DWT per tahun.

Pada saat ini PT PAL INDONESIA (PERSERO) telah menguasai teknologi produksi untuk kapal-kapal seperti Kapal Bulker sampai dengan 50.000 DWT, kapal container sampai dengan 1.600 TEUS, kapal tanker sampai dengan 30,000 DWT, kapal penumpang sampai dengan 500 PAX. Sementara itu produk yang telah dikembangkan antara lain kapal container sampai dengan 2.600 TEUS, kapal Chemical Tanker sampai dengan 30,000 DWT, kapal LPG Carrier sampai dengan 5.500 DWT.

2. Produk Kapal Cepat Kapal Khusus

Saat ini PT. PAL INDONESIA (PERSERO) tengah mengembangkan produk-produk yang akan dipasarkan di dalam negeri, terutama untuk memenuhi kebutuhan badan-badan pemerintah pusat seperti Departemen Pertahanan, Kepolisian Rl, Departemen Kelautan, Departemen Keuangan/Direktorat Jenderal Bea & Cukai serta Otonomi Daerah maupun swasta

Produk yang telah dikuasai antara lain:

a. Kapal Landing Platform Dock 125 M
b. Kapal Patroli Cepat Lambung Baja klas 57 m

c. Kapal Patroli Cepat/ Kapal Khusus Lambung Aluminium klas sampai dengan 38 m
d. Kapal Tugboat dan Anchor Handling Tug/Supply sampai dengan klas 6.000 BHP
e. Kapal Ikan sampai dengan 600 GRT
f. Kapal Ferry dan Penumpang sampai dengan 500 pax

3. Produk Jasa Harkan

Produk Jasa harkan kapal maupun non kapal meliputi jasa pemeliharaan dan perbaikan kapal tingkat depo dengan kapasitas docking 600.000 DWT per tahun. Selain itu jasa yang disediakan adalah annual/ special survey dan overhaul bagi kapal niaga dan kapal perang, pemeliharaan dan perbaikan elektronika dan senjata serta overhaul kapal selam. Peluang pasar untuk kategori pelayanan jasa seperti ini berasal dari TNI - AL, swasta, pemerintah serta kapal-kapal yang singgah dan berlabuh di Surabaya, dengan jumlah yang mencapai 6.800 kapal per tahun.

4. Rekayasa Umum

Pada saat ini PT PAL INDONESIA (PERSERO) telah menguasai teknologi produksi komponen pendukung industri pembangkit tenaga listrik seperti Boiler dan Balance of Point. Kemampuan ini akan terus ditingkatkan sampai pada taraf kemampuan modular dan EPC bagi industri pembangkit tenaga listrik skala kecil menengah sampai dengan 50 Mega Watt.

Saat ini PT PAL INDONESIA (PERSERO) telah menguasai produk Rekayasa Umum seperti Steam Turbine Assembly sampai dengan 600 MW,

Komponen Balance of Plant dan Boiler sampai dengan 600 MW, Compressor Module 40 MW, Barge Mounted Power Plant 30 MW, Pressure Vessels dan Heat Exchangers, Generator Stator Frame s.d 600 MW. Sementara itu produk rekayasa umum yang sedang dikembangkan adalah Steam Turbine Power Plant, Jacket's structure sampai dengan 1000 ton serta Monopod dan Anjungan (Platform) sampai dengan 1000 ton.

4.1.2. Visi dan Misi PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

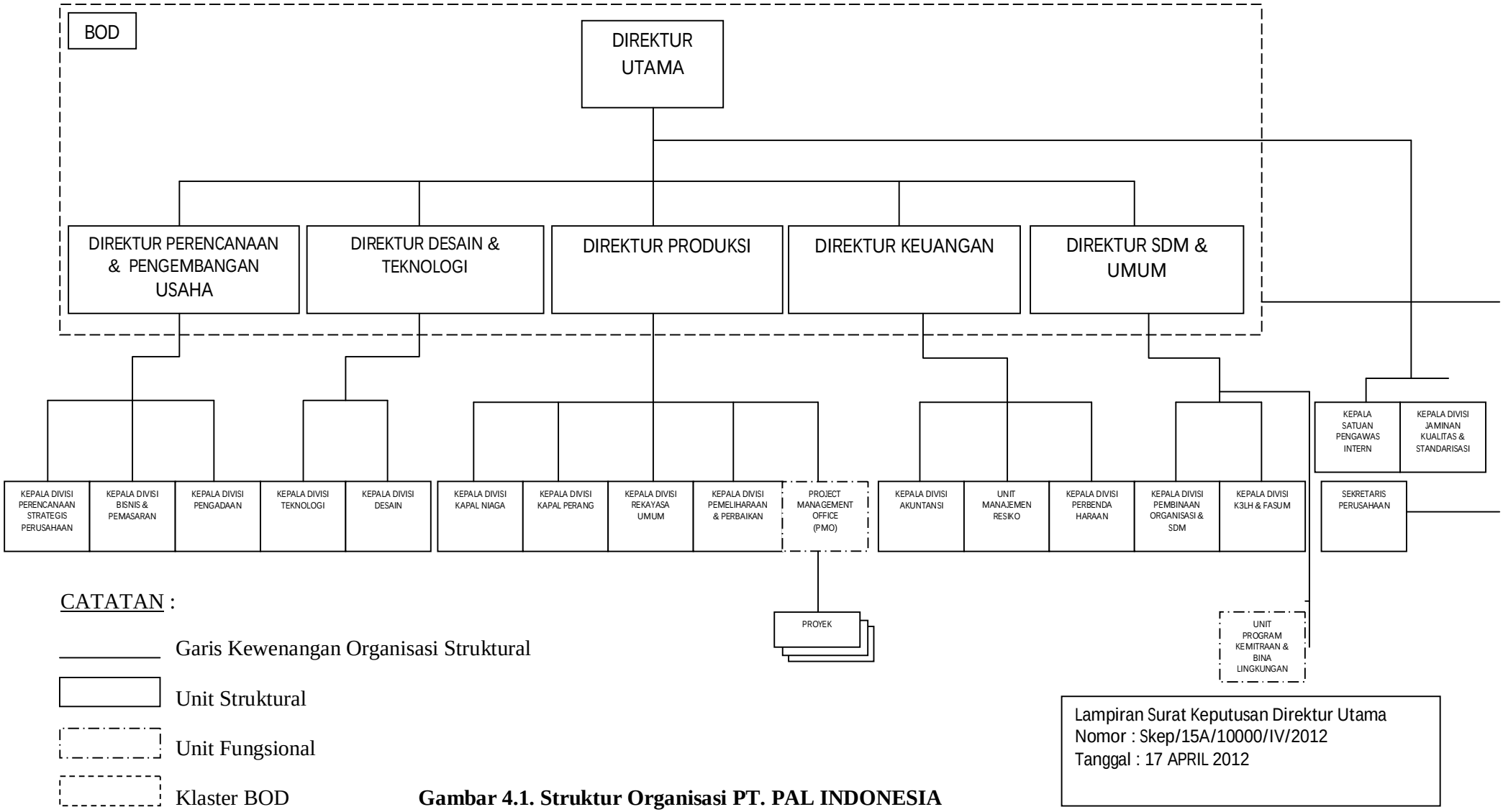
1. Visi **:**
   a) Menjadi Perusahaan Galangan Kapal dan Rekayasa Berkelas Dunia, Terpercaya, dan Bernilai Tambah Bagi Para Pemangku Kepentingan.
2. Misi **:**
   a) Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mutu produk berstandar Internasional dan penyerahan produk tepat waktu, serta meningkatkan pengelolaan perusahaan yang akuntabel dan transparan.
   b) Meningkatkan peran dalam mendukung program pertahanan dan keamanan nasional melalui penguasaan teknologi dan rancang bangun.
   c) Memberikan kemampu-labaan dan kesejahteraan secara berkesinambungan bagi para pemegang saham, karyawan, pelanggan, mitra usaha, dan pengembangan usaha kecil.

4.1.3. Komitmen PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

a) Menyediakan garansi kepada pelanggan untuk kualitas produk dan layanan
b) Menyediakan garansi kepada pelanggan, semua proses produksi dan output semua simpati tehadap lingkungan.

c) Selalu menekankan pada kesehatan dan keselamatan.

4.1.4. Struktur Organisasi dan penjelasan Tugas PT. PAL INDONESIA (PERSERO)



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. PAL INDONESIA

4.1.4.1. Penjelasan Masing-Masing Divisi

1. Kepala Divisi Perencanaan Strategis Perusahaan

b) Memimpin pembahasan program kerja

c) Melakukan penugasan, pengendalian, pembinaan, dan penilaian kerja kepada setiap divisi.

2. Kepala Divisi Bisnis Dan Pemasaran

a) Melaksanakan perancanaan pemasaran jangka panjang dan jangka pendek produk kapal maupun non kapal.

b) Melaksanakan riset pasar, segmentasi pasar dan studi kelayakan terhadap produk kapal dan non kapal.

c) Melaksanakan pengembangan produk dan pengembangan pasar untuk mendukung produk baru.

3. Kepala Divisi Pengadaan

b) Merencanakan kebutuhan material baik untuk mendukung proyek maupun operasional.

c) Mengkoordinir pelaksanaan pengadaan material sesuai kebutuhan material.

4. Kepala Divisi Teknologi

a) Melaksanakan perencanaan desain dan engineering untuk proyek-proyek yang sedang diproduksi.

b) Melaksanakan penelitian dan pengembangan dibidang rancang bangun dan proses produksi.

c) Melaksanakan strategi dibidang teknologi, penelitian dan pengembangan maupun bidang-bidang lainnya sesuai dengan pengarahan dan ketentuan direksi.

5. Kepala Divisi Desain

a) Merencanakan dan melaksanakan desain-desain produk baru sesuai keinginan pasar.

b) Membuat inovasi produk baru sesuai dengan kondisi saat ini.

6. Kepala Divisi Kapal Niaga

a) Melaksanakan perencanaan pembangunan kapal-kapal niaga sesuai kebijakan Direktur Pembangunan Kapal.

b) Melaksanakan pemasaran dan penjualan untuk produk dan jasa bagi fasilitas *idle capacity.*

c) Merinci IPP (Instruksi Pelaksanaan Proyek) yang telah dibuat oleh Direktorat Pembangunan Kapal menjadi jadwal pelaksanaan proyek dan nilai biaya proyek yang terperinci.

7. Kepala Divisi Kapal Perang

a) Melaksanakan perencanaan pembangunan kapal-kapal perang maupun selain kapal perang sesuai kebijakan Direktur Pengembangan Kapal.

b) Mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan proyek-proyek agar mendapatkan hasil pekerjaan yang memenuhi standart kualitas dengan menggunakan biaya, tenaga, material, peralatan keselamatan kerja dan waktu seefektif mungkin.

8. Kepala Divisi Rekayasa Umum

a) Melaksanakan perencanaan pembangunan produk-produk rekayasa umum sesuai kebijakan Direktur Pemeliharaan dan rekayasa umum.

b) Melaksanakan pembangunan proyek-proyek kapal secara efektif dan efisien, sesuai aspek QCD.

9. Kepala Divisi Harkan

a) Melaksanakan perencanaan pemeliharaan dan perbaikan kapal maupun non kapal sesuai kebijakan Direktur Pemeliharaan dan Rekayasa Umum.

10. Project Management Office

a) Mengintegrasikan dan menyelaraskan semua proyek.

b) Melakukan identifikasi sinergi dan konflik antar proyek.

c) Melakukan identifikasi scope konflik dan schedule antar proyek.

11. Kepala Divisi Akuntansi

a) Mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan akuntansi perusahaan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku.

b) Melaksanakan perencanaan dan pengendalian serta pengawasan atas biaya-biaya perusahaan dan investasi perusahaan.

12. Unit Manajemen Resiko

a) Melakukan pengukuran resiko dengan memperhitungkan besarnya dampak dan kemungkinan terjadinya peluang resiko.

b) Melakukan evaluasi sumber dan penyebab terjadinya resiko, sebagai dasar untuk memetakan dan mengendalikan resiko yang signifikan.

13. Kepala Divisi Perbendaharaan

a) Menyelenggarakan pengawasan, pengamatan, analisa dan evaluasi terhadap penyelenggaraan operasional dan pengelolaan keuangan perusahaan.

14. Kepala Divisi Pembinaan Organisasi Dan SDM

a) Merencanakan dan mengevaluasi organisasi sesuai dengan perkembangan bisnis perusahan.

b) Merencanakan kebutuhan SDM baik jangka pendek maupun jangka panjang beserta pengembangannya.

c) Melaksanakan proses administrasi mutasi promosi dan rotasi dalam rangka peningkatan kompetensi diri sendiri dan penyegaran penugasan.

15. Kepala Divisi K3LH Dan FASUM

a) Melaksanakan koordinasi dengan fungsi/unit kerja terkait dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian norma-norma K3LH dan FASUM.

16. Sekretaris Perusahaan

a) Mengadakan pembinaan, pengelolaan dan penyempurnaan sistem administrasi yang ada dengan mengacu kepada prinsip manajemen keadministrasian.

b) Melaksanakan pembinaan hubungan baik dengan *stake holder* (*Public Relation*) guna menumbuhkan citra positif terhadap perusahaan.

17. Kepala Satuan Pengawas Intern

a) Melakukan peninjauan ulang dan evaluasi terhadap proses pengendalian kegiatan.

b) Memberikan konsultasi kepada unit kerja yang membutuhkan.

18. Kepala Divisi Jaminan Kualitas Dan Standartisasi

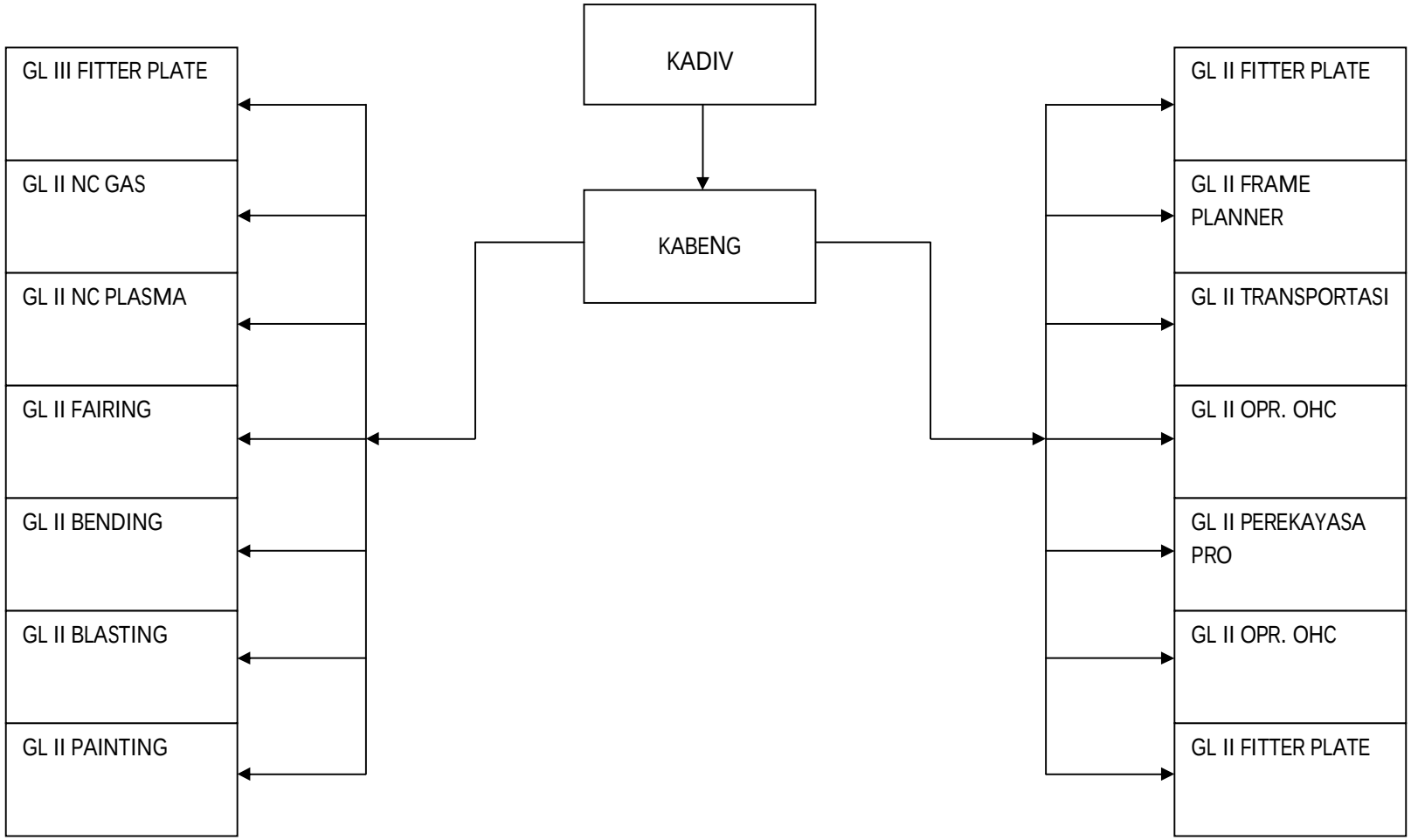
a) Mengendalikan jaminan kualitas produk-produk kapal sesuai dengan standarisasi.

19. Unit Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan

a) Merencanakan dan mengendalikan terhadap pengelolaan dan pemeliharaan bangunan infrastruktur beserta anggarannya.

4.1.4.2.Struktur Organisasi Bengkel Fabrikasi Lambung Pada PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

Gambar 4.2. Struktur Organisasi Bengkel Fabrikasi Lambung



4.2. ANALISIS DATA

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh gambaran mengenai identitas dari responden berdasarlan jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Identitas Responden

	kriteria	frekuensi
Jenis kelamin	Laki-laki	62
	Perempuan	0
Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	18
	1 – 5 tahun	30
	Lebih dari 5 tahun	14
Pendidikan	SMP	8
	SMA/SMK	44
	D1/D2/D3	7
	S1	3

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki. Lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 orang, 1-5 tahun sebanyak 30 orang, dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 14 orang.

Responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 8 orang, SMA/ SMK sebanyak 44 orang, D1/D2/D3 sebanyak 7 orang dan S1 sebanyak 3 orang.

4.2.1. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Produktivitas kerja (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai produktivitas kerja, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 : Jawaban Responden Variabel Produktivitas kerja (Y)

No	Jawaban				Mean	Jumlah
	1	2	3	4		
1	0	0	20	42	3,68	62
2	0	0	13	49	3,79	62
3	0	7	15	40	3,53	62
4	0	24	17	21	2,95	62
5	0	7	10	45	3,61	62
6	0	13	22	27	3,23	62

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*), diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) (X_1)

No	Jawaban				Mean	Jumlah
	1	2	3	4		
1	0	0	16	46	3,74	62
2	0	3	15	44	3,66	62
3	0	3	13	46	3,69	62
4	0	0	6	56	3,90	62
5	0	0	14	48	3,77	62
6	0	1	13	48	3,76	62
7	0	0	10	52	3,84	62
8	0	0	4	58	3,94	62
9	0	2	5	55	3,85	62
10	0	5	2	55	3,81	62

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang lingkungan kerja, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 : Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Jawaban				Mean	Jumlah
	1	2	3	4		
1	0	3	33	26	3,37	62
2	0	4	28	30	3,42	62
3	0	2	13	47	3,73	62
4	0	3	31	28	3,40	62

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang karakteristik sebenarnya yang diukur. Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas apabila tidak memungkinkan terjadinya *measurement error*, baik *random error* maupun *systematic error*. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap item pernyataan telah benar-benar tepat. Untuk mengetahui kelayakan dan ketepatan model, maka nilai koefisien korelasi *product moment pearson* harus memenuhi tingkat signifikansi tertentu.

Hasil dari pengujian validitas terhadap variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0,444	Valid
2	0,566	Valid
3	0,416	Valid
4	0,832	Valid
5	0,681	Valid
6	0,745	Valid

Sumber: Hasil Pengujian Validitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel produktivitas kerja r hitung lebih besar dari 0,3, hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan variabel produktivitas kerja adalah valid.

Tabel 4.6 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1)

Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0,537	Valid
2	0,524	Valid
3	0,421	Valid
4	0,494	Valid
5	0,512	Valid
6	0,597	Valid
7	0,337	Valid
8	0,453	Valid
9	0,593	Valid
10	0,717	Valid

Sumber: Hasil Pengujian Validitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) r hitung lebih besar dari 0,3, hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan variabel *servant leadership* adalah valid.

Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja. Dari hasil pengujian diperoleh hasil :

Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0,827	Valid
2	0,721	Valid
3	0,813	Valid
4	0,676	Valid

Sumber: Hasil Pengujian Validitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel lingkungan kerja r hitung lebih besar dari 0,3, hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan variabel lingkungan kerja adalah valid.

4.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda senantiasa menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,62.

Hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel *servant leadership* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Reliabilitas minimum	Keterangan
Servant leadership (X_1)	0,691	0,6	Reliabel
lingkungan kerja (X_2)	0,750	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,681	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian Reliabilitas

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* kesemua item kuesioner untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat diputuskan bahwa kesemua item kuesioner untuk masing-masing variabel telah reliabel.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Pada penggunaan model regresi, terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*). Dengan terpenuhinya asumsi, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati

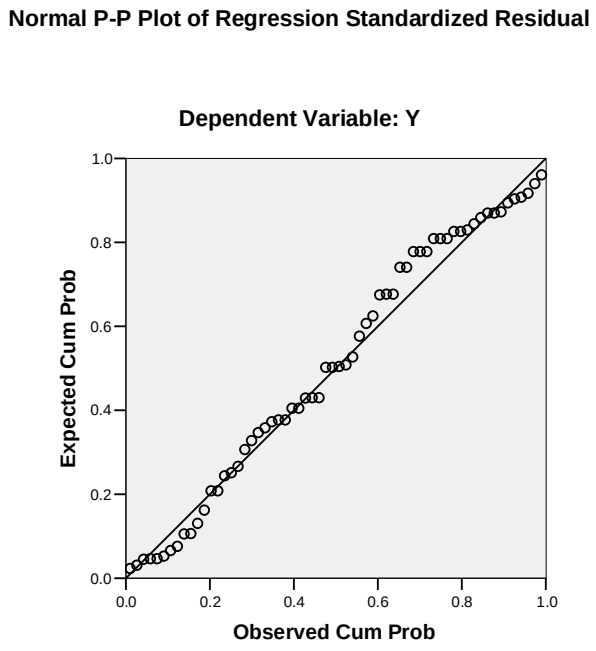
atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal dengan asumsi klasik, yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Tidak ada multikolinearitas antar variabel-variabel bebas.
b. Tidak terkena autokorelasi
c. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama atau tidak terjadi heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui model regresi memenuhi asumsi normalitas dapat digunakan analisis gambar yaitu gambar normal plot. Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data dikatakan mempunyai distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas adalah gejala baru atau kolinearitas ganda antar veriabel bebas pada analisis model regresi. Uji gejala ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Identifikasi secara statistik mengenai ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF < 10, maka model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9 : Uji Multikolinearitas Variabel Bebas

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.321	.271	.254	.957	1.045
.352	.308	.292	.957	1.045

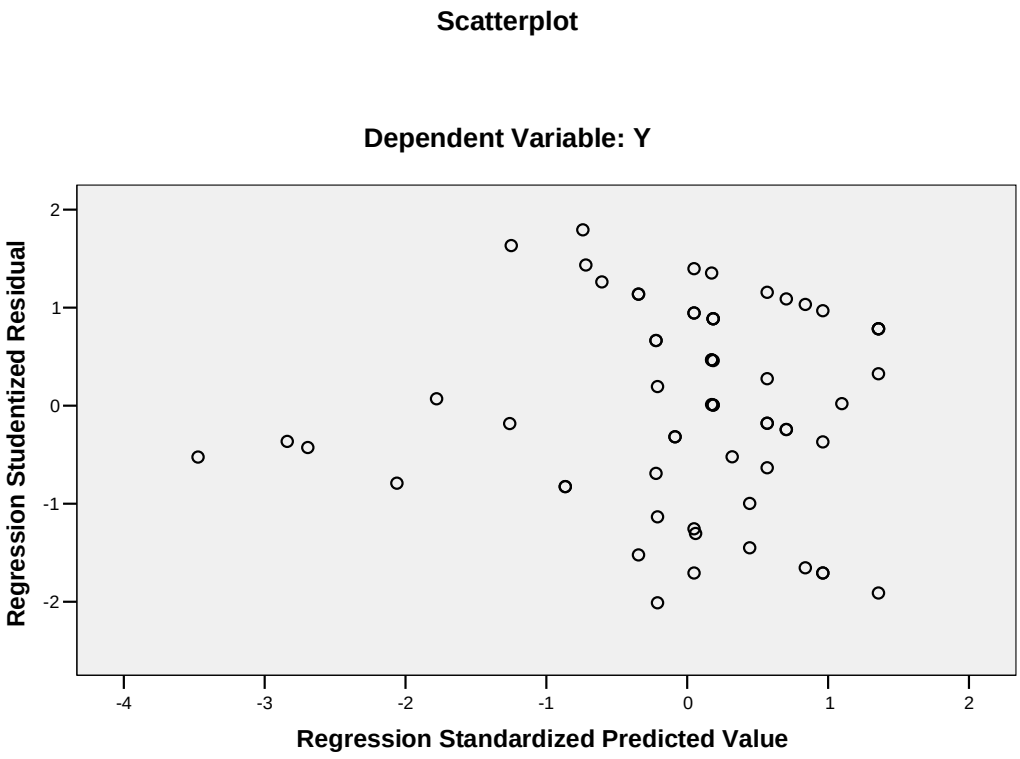
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah mendekati 1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas pada persamaan model regresi yang telah digunakan.

3. Heteroskedastisitas

Untuk menguji gejala heteroskedasitas digunakan gambar *scatterplot*. Bila pada gambar scatterplot terbentuk suatu pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas dan bila tidak terbentuk suatu pola tertentu atau titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.

Gambar 4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada gambar 4.3, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.3.4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

1. Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y), maka digunakan analisis model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X_1 = Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant leadership*)

X_2 = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi $X_1 – X_2$

e = *Error* atau variabel pengganggu yang mewakili faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun tidak dimasukkan dalam model analisis.

Tabel 4.10 : Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	.834		.841	.404
	X1	.468	.216	.260	2.166	.034
	X2	.284	.114	.298	2.487	.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dimana dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan progam komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 13.0 *for windows* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}701 + 0{,}468\ X_1 + 0{,}284\ X_2}$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta = 0,701

   Nilai konstanta 0,701 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1, X_2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,701 satuan.

b. Nilai b_1 = 0,468

   Nilai b_1 menunjukkan nilai 0,468 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel servant leadership (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel servant leadership (X_1) sebanyak 1 satuan, maka produktifitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468 satuan. Dengan asumsi variabel X_2 dalam kondisi tetap atau konstan.

c. Nilai b_2 = 0,284

   Nilai b_2 menunjukkan nilai 0,284 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) yang artinya

bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebanyak 1 satuan, maka produktifitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 satuan. Dengan asumsi variabel X_1 dalam kondisi tetap atau konstan.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2).

Tabel 4.11 : Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.434[a]	.188	.161	.37998	2.124

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,188. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus :

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

$KD = 0{,}188 \times 100\%$

$KD = 18{,}8\ \%$

yang menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 18,8% dari perubahan nilai Y dipengaruhi oleh kedua variabel yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 0,812 atau sebesar 81,2% (100%-18,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

3. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) maka digunakan uji F. Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 : Hasil Analisis Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.978	2	.989	6.848	.002[a]
	Residual	8.519	59	.144		
	Total	10.496	61			

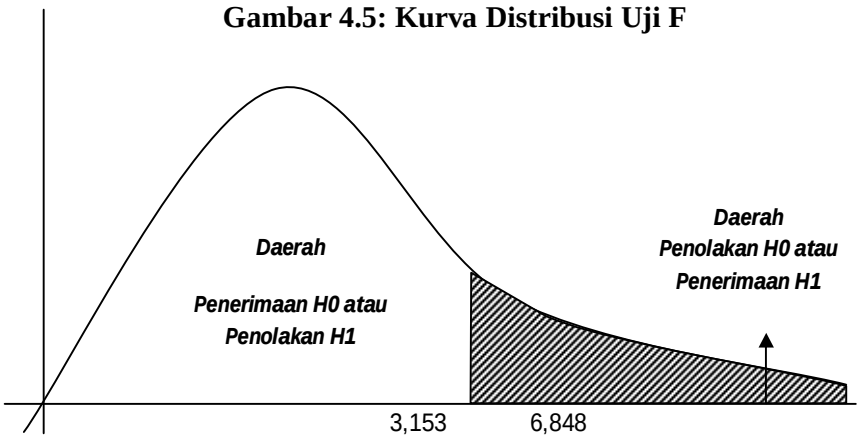
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 6,848 dengan taraf signifikan sebesar 0,002. Selanjutnya untuk jumlah sampel 62 dan jumlah variabel bebas yang diteliti sebanyak 2 variabel, maka dapat diketahui bahwa besarnya F_{tabel} adalah sebesar 3,153. Selanjunya nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yang diperoleh, diplotkan kedalam kurva penerimaan dan penolakan Ho berikut ini:

Gambar 4.5: Kurva Distribusi Uji F



H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 6,848 > 3,153 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang berarti secara simultan variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi produktivitas kerja (Y).

4. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y) maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 : Hasil Analisis Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	.834		.841	.404
	X1	.468	.216	.260	2.166	.034
	X2	.284	.114	.298	2.487	.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

1. $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

   $H_1 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

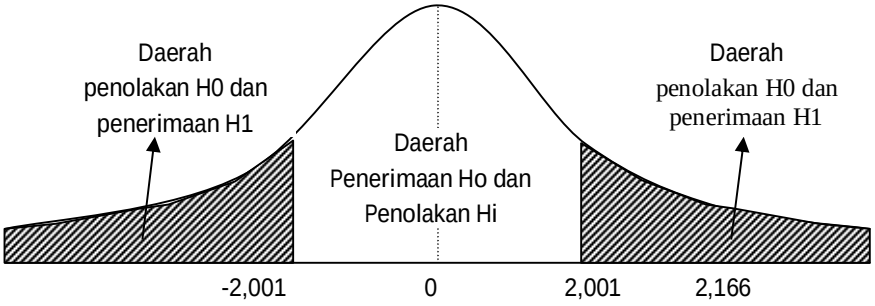
2. $\alpha = 0{,}05/2 = 0{,}025$ dengan df = (n-k-1) = (62-2-1) = 59

3. $t_{tabel} = 2{,}001$

   $t_{hitung} = 2{,}166$

4. Daerah Pengujian

Gambar 4.6 : Kurva Distribusi Uji T Pengaruh kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) (X_1) Terhadap produktivitas kerja (Y)



H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,166 > 2,001 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

1. $H_0 : b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh)

   $H_1 : b_2 \neq 0$ (ada pengaruh)

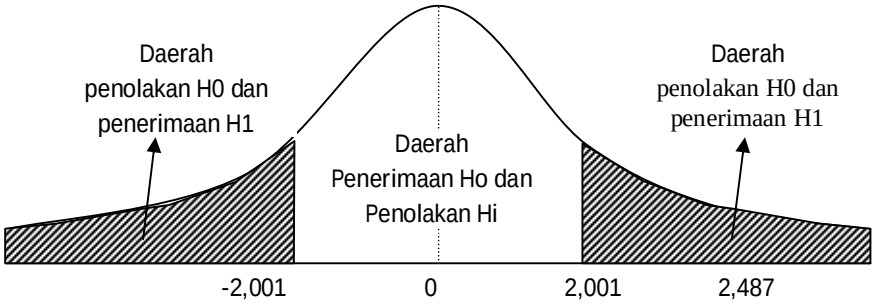
2. α = 0,05/2 = 0,025 dengan df = (n-k-1) = (62-2-1) = 59

3. t_{tabel} = 2,001

   t_{hitung} = 2,487

4. Daerah Pengujian

Gambar 4.7 : Kurva Distribusi Uji T Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)



H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,487 > 2,001 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

5. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara parsial variabel kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2). Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14 : Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Servant leadership (X_1)	0,271	0,073
Lingkungan kerja (X_2)	0,308	0,095

Sumber : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,095.

4.4. INTERPRESTASI DATA

Berdasarkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,188 yang menunjukkan bahwa dari persamaan regresi linier berganda tersebut sejumlah 18,8% dari perubahan nilai produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh kedua variabel bebas (*Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja) yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 0,812 atau sebesar 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis, misalkan gaya kepemimpinan, tingkat kompensasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,166 > 2,001 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Bengkel Fabrikasi Lambung pada PT. PAL Surabaya (Y). Dalam hal ini atasan memberikan perhatian kepada karyawan, selalu mengutamakan kepentingan karyawan, atasan mempunyai visi yang membuat karyawan menjadi berkembang, atasan mempunyai kerendahan hati, dan atasan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan. Dengan adanya semua itu maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,487 > 2,001 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja Karyawan Bagian Bengkel Fabrikasi Lambung pada PT. PAL Surabaya (Y). dalam hal ini adanya lingkungan kerja yang nyaman baik fisik maupun non fisik yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uji F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 6,848 > 3,153 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti secara simultan variabel Kepemimpinan Yang Melayani (*servant leadership*) (X_1), lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi produktivitas kerja (Y).

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan Yang Melayani *(Servant Leadership)* dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja", hal tersebut terbukti melalui hasil dari analisis data.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan Yang Melayani *(Servant Leadership)* dan Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja", hal tersebut terbukti melalui hasil dari analisis data.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja", hal tersebut terbukti melalui hasil dari analisis data.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. PAL Surabaya agar lebih meningkatkan lagi kualitas dari Kepemimpinan Yang Melayani *(Servant Leadership)* dan Lingkungan Kerja agar kedepannya menjadi lebih baik lagi karena hasil dari penelitian ini diperoleh baik secara simultan maupun parsial kedua variabel berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, misalkan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya.