

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

PT SWPI Surabaya yang merupakan perusahaan yang berorientasi pasar kayu Indonesia. Perusahaan PT SWPI ini telah berdiri sejak tahun 2002 dengan usaha pengolahan kayu berpusat di wilayah timur Indonesia yaitu daerah Papua dan Papua Barat. PT SWPI Surabaya sendiri merupakan gudang penyimpanan barang jadi untuk ekspor dan barang penolong yang selanjutnya dikirim ke pabrik di Papua. Kegiatan perusahaan yang dilakukan PT SWPI Surabaya yaitu berfokus pada proses pengepakan pemuatan pengadaan barang untuk pabrik.

Pemimpin PT SWPI Surabaya dalam hal ini memegang posisi tertinggi adalah manajer cabang kantor Surabaya, sebagai pemimpin diketahui gaya kepemimpinan yang dipakai akan sangat berpengaruh bagaimana perilaku Karyawan atau bawahan bekerja untuk menggapai visi dan misi perusahaan. Manajer PT SWPI telah melakukan berbagai langkah dalam mengutamakan pelayanan, keadaan ini terlihat saat pengadaan barang secara impor manajer berkomunikasi langsung dengan pihak supplier, selain itu proses pengepakan barang pemimpin ikut membantu para pekerja harian maupun Karyawan gudang dalam kegiatan re-packing untuk barang yang rusak.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Menurut hasil penelitian yang telah diuji oleh peneliti terhadap 30 responden melalui penyebaran kuisioner, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi berdasarkan jenis kelamin, usia.

Tabel 4.1
Profil responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Sampel	30	100%
Jenis Kelamin		
Pria	26	86.7 %
Wanita	4	13.3 %
Usia		
15-20 Tahun	3	10 %
20-25 Tahun	9	30 %
25-30 Tahun	11	36.7 %
30 Tahun Keatas	7	23.3%

4.2.2 Profil Jawaban Responden

Berikut ini adalah hasil dari penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada kinerja pegawai di PT SWPI Surabaya yang telah dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui kategori profil jawaban responden dihitung berdasarkan nilai maksimal dan nilai minimal sebagai berikut :

Tabel 4.2

Kriteria Interval Setiap Variabel

Interval	Kategori
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,9 – 2,7	Tidak Setuju
3,7 – 4,5	Setuju
$\geq 4,6$	Sangat Setuju

Sumber : penulis 2021

Berikut presentase distribusi masing-masing item penelitian seperti pada tabel.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Item Servant Leadership (X1)

Indikator	Mean	Keterangan
X1.1	4.13	Setuju
X1.2	4.36	Setuju
X1.3	4.26	Setuju
X1.4	4.2	Setuju
X1.5	4.26	Setuju
Nilai rata-rata keseluruhan	4.24	Setuju

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa pernyataan ke satu memiliki nilai terendah sebesar 4.13 sedangkan nilai tertinggi sebesar 4.36 berada pada pernyataan dua belas. Secara keseluruhan distribusi frekuensi item Servant Leadership memiliki nilai rata-rata 4.24 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item Keterampilan Kerja (X2)

Indikator	Mean	Keterangan
X2.1	4.13	Setuju
X2.2	4.43	Setuju
X2.3	4.36	Setuju
X2.4	4.23	Setuju
X2.5	4.43	Setuju
X2.6	4.3	Setuju
Nilai rata-rata keseluruhan	4.31	Setuju

Dapat dilihat tabel diatas bahwa pernyataan ke satu memiliki nilai terendah sebesar 4.13 sedangkan nilai tertinggi sebesar 4.43 berada pada pernyataan ke dua. Secara keseluruhan distribusi frekuensi item Keterampilan Kerja memiliki nilai rata-rata 4.31 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Mean	Keterangan
Y.1	4.13	Setuju
Y.2	4.36	Setuju
Y.3	4.26	Setuju
Y.4	4.33	Setuju
Y.5	4.26	Setuju
Nilai rata-rata keseluruhan	4.27	Setuju

Berdasarkan hasil rincian tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan ke satu memiliki nilai terendah sebesar 4.13 sedangkan nilai tertinggi sebesar 4.36 berada pada pernyataan ke dua. Secara keseluruhan distribusi frekuensi item Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 4.27 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

4.3 Hasil Pengolahan Data

4.3.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

4.3.1.1 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu peningkatan yang mengukur konsistensi jika hasil dilakukan berulang dalam suatu karakteristik. Untuk mengukur uji reliabilitas bisa dilakukan dengan cara uji statistik Cronbach Alpha. Arikunto (2013) mengatakan instrumen bisa dikatakan handal (reliable) apabila mempunyai koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau selebihnya.

1. Variabel Servant Leadership

Tabel 4.7
Reabilitas Item Servant Leadership
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.902	5

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0.902 . Kesimpulannya Alpha $0.902 > 0.60$ artinya item-item angket servant leadership terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai instrument pengumpul data dalam penelitian.

2. Variabel Keterampilan Kerja

Tabel 4.8
Reabilitas Item Keterampilan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.872	6

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0.872 . Kesimpulannya Alpha $0.865 > 0.60$ artinya item-item angket keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Reabilitas Item Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.848	5

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0.845 . Kesimpulannya Alpha $0.848 > 0.60$ artinya item-item angket kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai instrument pengumpul data dalam penelitian.

4.3.1.2 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkatan yang mengukur dalam karakteristik yang ada pada dalam fenomena didalam penelitian tersebut. Menurut Aritonang (2007) validitas dari suatu instrumen berhubungan dengan kapabilitas instrumen itu dapat mengukur atau mengungkapkan karakteristik suatu variabel yang ditujukan untuk diukur. Berlandaskan kuisioner yang sudah dibagikan kepada 30 responden selanjutnya peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 18. Menurut Ghazali (2011), ukuran yang digunakan untuk menunjukkan hasilnya valid atau tidak pernyataan yang digunakan untuk penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05
2. Degree of freedom (df) = $n-2 = 30-2 = 38$, didapat $r_{tabel} = 0.3610$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 30$).
3. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, maka hasil dari pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

No.	Indikator /Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
	Servant Leadership			
1.	X1.1	0.809	0.361	Valid
2.	X1.2	0.890	0.361	Valid
3.	X1.3	0.880	0.361	Valid
4.	X1.4	0.833	0.361	Valid
5.	X1.5	0.830	0.361	Valid
	Keterampilan Kerja			
1.	X2.1	0.914	0.361	Valid
2.	X2.2	0.781	0.361	Valid
3.	X2.3	0.404	0.361	Valid
4.	X2.4	0.846	0.361	Valid
5.	X2.5	0.814	0.361	Valid
6.	X2.6	0.900	0.361	Valid
	Kinerja Karyawan			
1.	Y.1	0.855	0.361	Valid
2.	Y.2	0.436	0.361	Valid
3.	Y.3	0.906	0.361	Valid
4.	Y.4	0.824	0.361	Valid
5.	Y.5	0.906	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan maka semua indikator yang dipakai dalam mengukur variabel servant leadership (X1) keterampilan kerja (X2) kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini memiliki korelasi atau r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.3610$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 30$) sehingga seluruh indikator tersebut ialah valid.

4.3.2 Uji Distribusi Normal

Sebelum melakukan uji distribusi normal terlebih dahulu harus dihitung nilai masing-masing variabel. Nilai tersebut dapat diperoleh dengan merata-ratakan jumlah dari masing-masing indikator variabel yang berdistribusi normal atau hampir normal.

Menurut Arifin, (2008), Uji Distribusi Normal adalah suatu distribusi yang digambarkan ke dalam grafik yang berbentuk lonceng, bentuk dua sisi yang seimbang, berawal dari sebelah kiri, meningkat hingga mencapai titik puncak

tertentu kemudian mulai menurun tetapi tidak menyentuh garis horizontal, suatu kelompok data disebut memiliki distribusi normal atau fungsi normal apabila mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

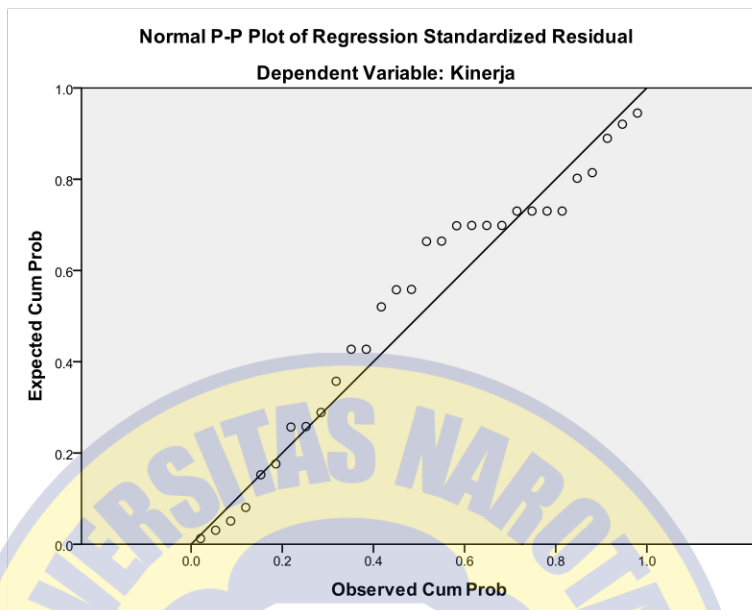
- Data bisa diukur dan data yang mempunyai nilai ekstrim (terlalu besar atau terlalu kecil) tidak terlalu banyak
- Data yang mendekati nilai rata-rata jumlahnya terbanyak. Setengah data mendapat nilai lebih rendah atau sama dengan nilai rata-rata dan setengah lagi mendapat nilai lebih tinggi atau sama dengan nilai rata-rata serta setengah lagi mendapat nilai lebih tinggi atau sama dengan nilai rata-ratanya.

Pengukuran pada umumnya dapat menggunakan uji distribusi normal Kolmogorov dan Smirnov. Peraturannya adalah jika nilai apabila signifikan lebih dari 0,5 maka variabel tersebut distribusinya normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.89551501
Most Extreme Differences	Absolute	0.169
	Positive	0.096
	Negative	-0.169
Kolmogorov-Smirnov Z		0.927
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.356

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

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig.sebesar 0.356 (dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih dari 0.05. Maka ketentuan H_0 dapat diasumsikan bahwa normalitas terpenuhi. Untuk uji P-P Plot dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 P-P Plot

Menurut uji P-P Plot diperoleh bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, oleh karena itu disebutkan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas, merupakan suatu keadaan dimana variabel bebasnya (independen) berkaitan dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Pada model regresi baiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen bila ingin dikatakan baik (Ghozali, 2005). Uji multikolonieritas dalam penelitian ini bisa diketahui sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF

1	(Constant)		
	Servant Leadership Keterampilan Kerja	0.193	5.191

a. Dependent Variable: Kinerja

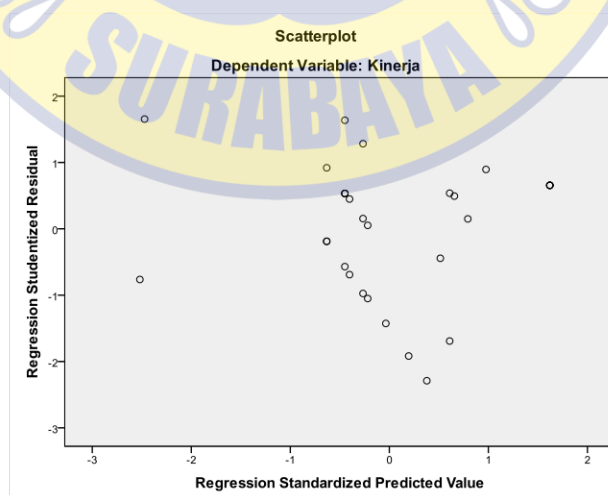
Berdasarkan tabel 4.13 bisa diketahui bahwa model regresi tidak mendapat gangguan multikolinearitas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* setiap variabel bebas lebih besar dari 0.10. Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai masing-masing VIF variabel independent kurang dari 10. Maka kesimpulannya ialah bahwa tidak ada multikolinearitas diantar variabel bebas pada model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. (Ghozali, 2005).

Model regresi sebaiknya merupakan homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Dasar analisis:

- 1) Dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, apabila ada pola tertentu seperti titik-titik dan berbentuk pola tertentu yang rapi (bergelombang, melebar setelah itu menyempit)
- 2) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika pola yang jelas tidak tampak serta titik-titik di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Dari grafik Scatterplot pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, baik diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat ditarik kesimpulan bahwa model dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Regresi Linier Berganda

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi yang digunakan pada penelitian ini untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang dikumpulkan dari sebaran kuisioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini yaitu memakai bantuan program SPSS versi 18. Ringkasan pengolahan data dengan memakai program SPSS dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.127	1.706		1.833	0.078
	Servant Leadership (X1)	0.436	0.166	0.492	2.620	0.014
	Keterampilan Kerja (X2)	0.347	0.149	0.436	2.323	0.028

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.127 + 0.436 X_1 + 0.347 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3.127, artinya jika servant leadership dan keterampilan kerja konstan maka kinerja karyawan sebesar 3.127.
- $b_1 = 0.436$, artinya Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.436 untuk penambahan tiap – tiap satuan X_1 (Servant Leadership). Jadi apabila Servant Leadership mengalami kebaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.436 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- c. $b_2 = 0.347$, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.396 untuk penambahan tiap – tiap satuan X_2 (Keterampilan Kerja), Jadi apabila Keterampilan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.347 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Uji Koefisien Determinasi R dan adjusted R square

Menurut Ghazali (2005), Koefisien Determinasi pada intinya menghitung seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan jenis - jenis variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan bahwa variabel-variabel independen sudah memberi semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi R dan adjusted R square

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	0.904 ^a	0.817	0.803	0.928

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja (X2), Servant Leadership (X1)

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai koefisien R sebesar 0.904. Artinya adalah variable servant leadership (X1) dan keterampilan kerja (X2) mempunyai dampak yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square (R^2) sebesar 0.803 yang artinya variable terikat kinerja karyawan (Y) dapat dijabarkan oleh variabel bebas servant leadership (X1) dan keterampilan kerja (X2) sebesar 0.803 artinya bahwa 80.3% Variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu servant leadership (X1) dan keterampilan kerja (X2). Sedangkan sisanya 19.7% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

1. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2005) Uji F yaitu suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau Servant Leadership (X1), Keterampilan Kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat

yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah dengan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara simultan berdampak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.710	2	51.855	60.202	0.000 ^a
	Residual	23.256	27	0.861		
	Total	126.967	29			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja (X2), Servant Leadership (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas diketahui bahwa dapat diperoleh $F_{hitung} = 4,412$ sedangkan nilai $F_{tabel 4.210}$. Dengan demikian $F_{hitung} 60.202 > F_{tabel 4.210}$. Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan servant leadership (X1), keterampilan kerja (X2), secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT SWPI Surabaya.

Uji T (Parsial)

Uji t menurut Ghazali (2005) ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) secara individual (parsial) terhadap variabel terikat (dependen) dalam mengimplementasikan jenis dari variabel dependen. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka uji t dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai tabel dan nilai hitung.

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti setiap variabel bebas secara parsial mendapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti setiap variabel bebas secara parsial tidak berdampak signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Variabel Terikat	Varaibel bebas	t hitung	t Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1	2.620	2.048	Signifikan
	X2	2.323	2.048	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel servant leadership (X1) sebesar 2.620, variabel keterampilan kerja (X2) sebesar 2.323.

- Pengujian dampak servant leadership terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel servant leadership terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.620 >$ dari t_{tabel} 2.048 dengan signifikansi $0.014 < 0.05$ yang artinyasignifikan. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap servant leadership dan kinerja karyawan.
- Pengujian pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian diperoleh dari nilai t_{hitung} untuk variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.323 >$ dari t_{tabel} 2.048 dengan signifikansi $0.028 < 0.05$ yang artinyasignifikan. Dengan demikian secara parsial keterampilan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan *SPSS V.18* maka hasil perhitungan tersebut dilanjutkan ke pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Servant Leadership (X1) berdampak signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dijelaskan dengan besarnya nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.014. Berdasarkan hasil tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa servant leadership membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT SWPI Surabaya.
2. Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dijelaskan dengan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,028. Berdasarkan hasil tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa keterampilan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT SWPI Surabaya.
3. Servant Leadership (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dijelaskan dengan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil nilai rincian tersebut menunjukkan bahwa servant leadership dan keterampilan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SWPI Surabaya.