

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Profil PT. GMF AeroASIA Di Jakarta

PT Garuda *Maintenance Facility* AeroAsia yang disingkat menjadi PT GMF AeroAsia Tbk adalah perusahaan internasional yang menyediakan layanan fasilitas pesawat terbesar di Asia, yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Bisnis utama PT GMF AeroAsia adalah penyedia jasa perbaikan pesawat dan penyedia suku cadang yang mencakup kerangka pesawat, mesin, komponen, dan jasa pendukung lainnya.

Dimulai pada tahun 1949, GMF AeroAsia berasal sebagai Divisi Teknis Garuda Indonesia Airlines di bandara Kemayoran dan Halim Perdanakusuma di Jakarta, Indonesia. Pada tahun 1984, GMF AeroAsia dipindahkan ke Bandara Internasional Soekarno-Hatta dan berganti nama menjadi Divisi Pemeliharaan & Rekayasa (M&E), yang akhirnya berkembang menjadi unit bisnis independen.

Selanjutnya pada tahun 1998, Divisi M&E berubah menjadi Unit Bisnis Strategis (SBU-GMF), menangani semua kegiatan pemeliharaan armada Garuda Indonesia, sehingga memperkuat daya saingnya. Akhirnya pada tahun 2002 SBU-GMF dipisahkan dari Garuda Indonesia, dan secara resmi menjadi entitas independen dengan nama PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia.

Pada 2017, PT GMF AeroAsia Tbk mencatatkan dirinya sebagai anak usaha Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang *go-public* melalui IPO di Bursa Efek Indonesia dengan berkode saham GMFI. Dengan pencatatan ini, maka PT.

GMF AeroAsia menjadi perusahaan Maintenance, Repair, and Overhaul (MRO) pertama yang masuk dalam daftar perusahaan Tbk di Indonesia.

PT. GMF AeroAsia telah disertifikasi di banyak negara salah satunya telah memiliki sertifikat dari European Aviation Safety Agency (EASA) dan Federal Aviation Administration (FAA) dan telah diakui sebagai salah satu fasilitas terbaik dan terbesar dalam pemeliharaan, perbaikan, dan jasa overhaul (turun mesin) berbagai maskapai penerbangan baik domestik maupun international.

Pelanggan utama PT. GMF AeroAsia adalah PT Garuda Indonesia. Sedangkan, maskapai penerbangan lainnya yang juga menjadi klien dari PT GMF AeroAsia adalah Boeing, Lion Air, Batavia Air, Sriwijaya Air, Air Asia, KLM, Cathay Pacific, Sky Aviation, dan maskapai penerbangan lainnya.

GMF AeroAsia dengan luas 972,123 meter persegi memiliki fasilitas mutakhir dan memenuhi standar internasional. Terletak di Bandara Internasional Soekarno-Hatta dekat Jakarta, ibu kota Indonesia, GMF adalah salah satu yang terbesar di Asia Tenggara, memiliki empat hangar dan fasilitas lainnya. Berikut adalah fasilitas pada PT GMF AeroAsia Tbk:

a. Hangar 1:

Dengan luas 22,000 meter persegi, memiliki *platform docking* yang dibuat khusus untuk pemeliharaan berat (*Heavy Maintenance*) untuk pesawat. Hangar I digunakan tidak hanya untuk Garuda Indonesia namun juga untuk semua maskapai penerbangan yang menjadi customer GMF AeroAsia.

b. Hangar 2

Dengan luas 23,000 meter persegi didedikasikan untuk inspeksi perawatan ringan hingga “*A-Check*” dan “*B-Check*”. Hangar II diperuntukkan untuk jenis pesawat jenis *narrow body* dan *wide body jet*.

c. Hangar 3

Seluas 23,000 meter persegi dilengkapi dengan *platform docking* yang dibuat khusus untuk pemeliharaan berat pesawat seri Airbus A330.

d. Hangar 4

Hangar IV merupakan hangar yang didirikan tahun 2015, memiliki luas 66,940 meter persegi dengan kapasitas 16 pesawat jenis *narrow body*. Dalam hangar ini juga terdapat fasilitas *painting* pesawat.

e. Fasilitas Lainnya

Mencakup penyediaan suku cadang, bengkel mesin dan komponen, sel uji mesin, gedung utilitas, bangunan peralatan pendukung tanah, penyediaan bahan kimia, fasilitas pengolahan limbah air, lokasi yang luas untuk parkir pesawat, *training center*, dan kompleks kantor.

Kantor pusat PT GMF AeroAsia berkedudukan di Gedung Manajemen Garuda Indonesia Bandara Soekarno-Hatta, Cengkareng, Tangerang. PT GMF AeroAsia sekarang dianggap sebagai perusahaan perawatan pesawat terbaik dan terbesar di kawasan ini, memberikan keunggulan solusi terintegrasi untuk semua pelanggan di seluruh dunia.

Visi dan Misi

Visi dari PT GMF AeroAsia adalah “Most Valuable MRO Company”. Yang artinya adalah menjadi perusahaan MRO (Maintenance Repairment Overhaul) yang bernilai tinggi.

Sedangkan misi dari PT GMF Aeroasia adalah “Integrated and Reliable Maintenance Solution as a Contribution to the Nation” yang artinya adalah Solusi Pemeliharaan yang Terpadu dan Andal sebagai Kontribusi untuk Bangsa.

Nilai-nilai Perusahaan

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi kinerja karyawannya. Maka untuk menciptakan karyawan yang kompeten, PT GMF AeroAsia memiliki code of conduct yang telah ditetapkan, yaitu AKHLAK :

- a. Amanah : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- c. Harmonis : Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- e. Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadap perubahan.
- f. Kolaboratif : Membangun kerja sama yang sinergis.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Dalam rangka untuk menunjang keberhasilan penelitian ini, maka karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan usia sebagai berikut berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	3	4,9 %
2	Laki-laki	58	95,1 %
	Total	61	100 %

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin wanita sebanyak 3 orang atau sebesar 4,9%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang atau sebesar 95,1%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 95,1%.

PRO Tabel 5.2

Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-30 tahun	6	9,8 %
2	31-40 tahun	50	82 %
3	41 - 50 tahun	4	6,6 %
4	> 50 tahun	1	1,6 %
	Total	61	100%

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau 9,8%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 50 orang atau sebesar 82%, responden

berusia 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 50 orang (82%).

Tabel 5.3

Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	40	65,6 %
2	D3	4	6,5 %
3	S1	17	27,9 %
	Total	61	100%

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 orang atau sebesar 65,6%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 6,5%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 27,9%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 40 orang (65,6%).

Tabel 5.4

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	4	6,6 %
2	10-20 tahun	51	83,5 %
3	21-30 tahun	2	3,3 %
4	> 30 tahun	4	6,6
	Total	61	10 0%

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi masa kerja, maka responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 4 orang atau 6,6%,

responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 83,5%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%, responden dengan masa kerja diatas 30 tahun adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 10-20 tahun, yaitu sebanyak 51 orang (83,5%).

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika r hitung product moment $>$ r table dengan tingkat signifikan 0,05 (5 %). Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS for Windows Release 25.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	X1.1	0,691	0,2480	000	Valid
2	X1.2	0,747	0,2480	000	Valid
3	X1.3	0,536	0,2480	000	Valid
4	X1.4	0,493	0,2480	000	Valid
5	X1.5	0,587	0,2480	000	Valid
6	X2.1	0,742	0,2480	000	Valid
7	X2.2	0,514	0,2480	000	Valid
8	X2.3	0,718	0,2480	000	Valid
9	X2.4	0,592	0,2480	000	Valid
10	X2.5	0,584	0,2480	000	Valid
11	X3.1	0,724	0,2480	000	Valid
12	X3.2	0,629	0,2480	000	Valid

13	X3.3	0,734	0,2480	000	Valid
14	X3.4	0,631	0,2480	000	Valid
15	X3.5	0,682	0,2480	000	Valid
11	Y1.1	0,637	0,2480	000	Valid
12	Y1.2	0,748	0,2480	000	Valid
13	Y1.3	0,452	0,2480	000	Valid
14	Y1.4	0,681	0,2480	000	Valid
15	Y1.5	0,464	0,2480	000	Valid
16	Y1.6	0,397	0,2480	000	Valid

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_1)	0,82249	reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,81791	reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,72024	reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,80136	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3.3 Analisis Statistik Inferential

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyartkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2018).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkas dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86217914
Most Extreme Differences	Absolute	.371
	Positive	.371
	Negative	-.238
Kolmogorov-Smirnov Z		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil uji nilai statistik *kolmogorov-smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai *kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,417. Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,183 yang berarti lebih besar dari 0,05.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterikedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel bebas. Apabila, $p > \alpha (0,05)$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,911	7,035		13,572	0,072
Komitmen Organisasi	0,097	0,163	0,452	0,882	0,309
Lingkungan Kerja	0,039	0,181	0,491	0,654	0,251
Kepemimpinan	0,052	0,175	0,547	0,783	0,316

a. Dependent variable : produktivitas kerja
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 5.9
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	0,182	5,572
Lingkungan Kerja	0,162	6,806
Kepemimpinan	0,179	6,794

a. Dependent variable : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Toleransi untuk komitmen organisasi adalah 0,182
- b. Toleransi untuk lingkungan kerja adalah 0,162
- c. Toleransi untuk kepemimpinan adalah 0,179

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10, Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolonearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 5.10
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasi	5,572	Non Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja	6,801	Non Multikolinearitas
3	Kepemimpinan	6,794	Non Multikolinearitas

a. Dependent variable : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan

uji Durbin Watson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai berada diantara du hingga $2du$.

Dari table Durbin Watson untuk $n = 61$ dan $k = 3$ (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai dL sebesar 1,4847 dan dU sebesar 1,6904. kektentuan tidak terjadi autokorelasi adalah menggunakan formula $DU < DW < 4-DU$. Dari hitungan regresi diperoleh nilai uji Durbin Watson sebesar 1,7118. Dengan demikian kektentuan $DU < DW < 4-DU$ adalah $1,6904 < 1,7118 < 4-DU = 1,6904 < 1,7118 < 2,2882$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Tabel 5.11
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	0,864 ^a	0,841	0,821	0,547	1,7118

a. *Predictors* : (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. *Dependent Variable* : produktivitas kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

5.3.4 Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.10 dan tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-91,801	9,584138		7,514573	
Komitmen Organisasi	0,872	0,157243	0,78248	4,52249	000
Lingkungan Kerja	0,748	0,154792	0,74682	4,02801	000
Kepemimpinan	0,883	0,151531	0,76805	4,51464	000

a. *Dependent variable* : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	504,791	3	174,462	31,913	.000 ^a
Residual	82,135	58	4,143		
Total	586,926	51			

a. *Predictor* : (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. *Dependent Variabele* : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.10 dan Tabel 5.11 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 31,913 dan signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $F < 0,05$).

2. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari signifikansi t. Dimana signifikansi t yang sebesar 000 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
3. Secara parsial, pengaruh lingkungan (X_2) terhadap produktivitas (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi t. Dimana nilai Signifikansi t sebesar 000 yang artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
4. Pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari signifikansi t. Dimana nilai signifikansi t sebesar 000 yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,872$ untuk variabel komitmen organisai

$b_2 = 0,748$ untuk vartiabel lingkungan kerja

$b_3 = 0,883$ untuk variabel kepemimpinan

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -91,801. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -91,801 + 0,872 X_1 + 0,748 X_2 + 0,883 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : produktivitas kerja

a : konstanta, sebesar -91,801 menyatakan bahwa jika tidak ada komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, maka produktivitas kerja berkurang sebesar 91,801 (91,801%).

b_1 : koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,872 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,872 (87,2%).

b_2 : koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,748 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,748 (74,8%).

b_3 : koefisien regresi kepemimpinan (X_3) sebesar 0,883 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,883 (88,3%).

e Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	0,864 ^a	0,841	0,821	0,547	1,7118

a. Predictors : (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable : produktivitas kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan searah antara komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap

produktivitas kerja (Y) sebesar 86,4%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,841 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, terhadap produktivitas kerja sebesar 84,1%. Dengan demikian sisanya sebesar 15,9% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1 = df(n)$ yang berarti adalah $61-3-1 = 57$ dengan nilai t-tabel sebesar 2.00247. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.15
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	4,52249	000	Signifikan
Lingkungan Kerja	4,02801	000	Signifikan
Kepemimpinan	4,51464	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari lampiran

Berdasarkan tabel 5.15 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja" terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 5.16
Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja Kepemimpinan	Produktivitas Kerja	0,841	0,864	31,913	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

F tabel dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 61-3)$ atau $F(3; 58)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,76. Disamping itu nilai signifikansi variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan adalah sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan "Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%.

Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,864 (86,4%) yang berarti secara simultan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,841 (84,1%), artinya variasi naik turunnya tingkat produktivitas kerja ditentukan oleh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan hanya 15,9% ditentukan oleh variabel diluar model.

5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai

koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. GMF AeroAsia di Jakarta dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Komitmen Organisasi	0,78248
Lingkungan Kerja	0,74682
Kepemimpinan	0,76805

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja PT. GMF AeroAsia di Jakarta adalah variabel komitmen organisasi (X_1) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 78,248%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, lingkungan kerja sebesar 74,682%, dan kepemimpinan sebesar 76,805%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja” adalah terbukti dan benar.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Bab sebelumnya telah menguraikan secara umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi masing-masing variabel, serta hasil dari pengujian hipotesis. Selanjutnya, pada bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan ini mencakup tingkat pengaruh setiap variabel, baik secara parsial, simultan, maupun variabel yang memberikan pengaruh paling dominan, sebagaimana dijelaskan pada bagian berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. GMF AeroAsia di Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang mereka tampilkan. Komitmen organisasi yang dimaksud mencakup loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berkontribusi lebih, serta rasa memiliki terhadap tujuan dan visi perusahaan. Secara praktis, hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Mereka cenderung lebih disiplin, berinisiatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Di lingkungan kerja seperti PT. GMF AeroAsia, yang bergerak di industri perawatan dan perbaikan pesawat terbang, tingkat produktivitas sangat dipengaruhi oleh dedikasi dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu, efisien, dan sesuai standar keamanan.

Dari sisi manajerial, hasil ini memberikan isyarat bahwa perusahaan perlu terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen tinggi di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program

pengembangan karier, komunikasi internal yang transparan, penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti menjadi salah satu faktor penting yang secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja, meskipun secara parsial. Oleh karena itu, perhatian manajemen terhadap aspek ini menjadi strategi kunci dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Agitia dan Irmadiani (2022), Arinta, et al (2023), Selfiani (2023), Kristiyasari (2023), Sukmawati dan Mahfudiyanto (2022), Utama dan Hunik (2023), Sutarman, et al (2022), Osa dan Amos (2014), Tasaria dan Wakhyuni (2024), Emor, et al (2017), Anco dan Paudi, (2023),. Dimana hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. GMF AeroAsia di Jakarta. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan memiliki peran penting dalam mendorong tingkat produktivitas karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam konteks ini mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas pendukung, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta suasana hubungan kerja antarpegawai. Ketika lingkungan kerja tertata dengan baik, aman, dan

mendukung aktivitas operasional, maka karyawan cenderung lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Di PT. GMF AeroAsia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pemeliharaan dan perbaikan pesawat (MRO), lingkungan kerja yang aman, tertib, dan kondusif menjadi elemen penting dalam menjaga standar kualitas dan keselamatan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih terhindar dari kelelahan psikologis dan fisik, sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini berdampak pada meningkatnya loyalitas, kepuasan kerja, serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran lingkungan kerja dalam menunjang produktivitas. Oleh sebab itu, manajemen PT. GMF AeroAsia perlu secara berkelanjutan memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Syahputra (2022), Wahyuningsih (2018), Yumna dan Pradana (2021), Widyantari (2022), dan Shafi, (2023). Dimana hasil penelitian mereka membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. GMF AeroAsia di Jakarta. Artinya, gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan memiliki peran penting dalam memengaruhi seberapa tinggi produktivitas kerja yang dicapai oleh para karyawan.

Kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi dua arah yang baik, memberikan motivasi, serta menjadi teladan bagi bawahannya. Di perusahaan seperti PT. GMF AeroAsia, yang bergerak di bidang pemeliharaan dan perawatan pesawat terbang, kepemimpinan yang kuat sangat dibutuhkan untuk memastikan seluruh proses operasional berjalan sesuai dengan standar keselamatan dan efisiensi yang tinggi.

Pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi tim akan lebih mudah membangun semangat kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, terbuka terhadap masukan, dan mampu mengambil keputusan secara bijak akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas, namun perannya tetap signifikan dan tidak bisa diabaikan. Dengan kepemimpinan yang baik, karyawan cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.

Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong pengembangan kompetensi kepemimpinan di semua tingkatan manajerial. Program pelatihan kepemimpinan, coaching, serta evaluasi kinerja pimpinan secara berkala menjadi langkah strategis yang dapat diambil untuk memperkuat kontribusi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di lingkungan PT. GMF AeroAsia.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Aulia (2017), Kurnia dan Purba (2022), Yusro, et al (2022), Lindawati dan Sembiring (2020), Waskito dan Kartini (2021). Dimana hasil penelitian mereka membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. GMF AeroAsia di Jakarta. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pertama, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa memiliki, loyal, dan bersedia berkontribusi penuh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan menunjukkan dedikasi dalam pekerjaan, berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, dan tidak mudah berpaling ke perusahaan lain. Komitmen ini

menjadi pondasi penting dalam menciptakan tenaga kerja yang stabil dan produktif.

Kedua, lingkungan kerja yang kondusif—baik dari aspek fisik seperti kenyamanan dan keselamatan kerja, maupun aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai dan suasana kerja yang mendukung—membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan minim stres. Di lingkungan kerja PT. GMF AeroAsia yang menuntut ketelitian tinggi dan standar keselamatan yang ketat, faktor ini sangat krusial dalam menunjang produktivitas karyawan.

Ketiga, kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Pemimpin yang komunikatif, tegas, adil, dan mampu membangun kepercayaan akan menciptakan iklim kerja yang positif. Karyawan akan merasa dihargai, dipandu dengan baik, dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Secara simultan, ketiga faktor ini membentuk suatu sistem yang saling mendukung. Komitmen organisasi menciptakan motivasi dari dalam diri karyawan, lingkungan kerja menyediakan dukungan eksternal yang memadai, dan kepemimpinan menjadi penggerak utama yang mengarahkan dan membina produktivitas. Kombinasi dari ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Temuan ini menjadi masukan penting bagi manajemen PT. GMF AeroAsia bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak cukup dilakukan hanya dengan

memperbaiki satu aspek saja, melainkan melalui pendekatan yang holistik dan integratif. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM ke depan perlu memperhatikan secara bersamaan peningkatan komitmen karyawan, penataan lingkungan kerja, serta penguatan kapasitas kepemimpinan di semua tingkatan organisasi.

5. Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. GMF AeroAsia di Jakarta, dibandingkan dengan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi memegang peranan sentral dalam menentukan seberapa tinggi produktivitas kerja yang dicapai.

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam rasa memiliki, loyalitas, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, mereka akan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga untuk membawa perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang.

Di lingkungan kerja PT. GMF AeroAsia yang bergerak di bidang pemeliharaan pesawat, produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada kecepatan dan volume kerja, tetapi juga pada akurasi, disiplin, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan yang ketat. Oleh karena itu, dibutuhkan

karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dan dedikasi tinggi, yang secara alami tumbuh dari komitmen terhadap organisasi.

Hasil dominasi komitmen organisasi ini juga dapat dipahami sebagai cerminan dari pentingnya aspek hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan. Ketika organisasi mampu menumbuhkan rasa aman, menghargai kontribusi karyawan, memberikan kejelasan karier, serta menjaga komunikasi yang terbuka, maka komitmen karyawan akan tumbuh kuat. Dampaknya, karyawan akan lebih produktif, tidak mudah berpindah kerja, dan bersedia bekerja lebih keras untuk menyukseskan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. GMF AeroAsia agar lebih memfokuskan perhatian pada peningkatan komitmen organisasi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain melalui program peningkatan kesejahteraan, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan karier yang jelas, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif.

Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi bukan hanya salah satu faktor penting, tetapi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga perlu dijadikan sebagai prioritas utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.