

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Untuk meningkatkan penerimaan negara (devisa) dari ekspor nonmigas, pemerintah mendorong pengusaha untuk berinvestasi dalam mengeksport produk dengan menciptakan kemudahan berbisnis. Sehingga volume perdagangan luar negeri dapat meningkat melalui transportasi gerbang perbatasan melalui laut.

Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah unit pelaksana teknis di lingkungan kementerian perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal perhubungan laut.

Peran Kesyahbandaran Utama Belawan terasa semakin penting dalam kegiatan perekonomian dimana transportasi laut sebagai penunjang kegiatan ekspor dan impor. Perkembangan faktor *hinterland* baik industri maupun perkebunan akan berpengaruh terhadap tuntutan peran pelabuhan Belawan yang semakin meningkat bai/k sarana, prasarana maupun pelayanan secara umum sehingga terjadi keseimbangan antara peningkatan hasil industri dengan kelancaran arus barang dipelabuhan.

Tugas Kesyahbandaran Utama Belawan adalah melaksanakan pemberian pelayanan lalu lintas dan angkutan laut, mengupayakan keamanan dan keselamatan pelayaran di perairan pelabuhan untuk memperlancar angkutan laut. Dalam kegiatan operasionalnya Administrator Pelabuhan Utama Belawan bertindak atas nama Menteri Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagai pengawas berjalannya aturan yang telah ditetapkan pemerintah dan sebagai koordinator instansi terkait di pelabuhan.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

4.1.2.1 Visi

Terwujudnya tingkat kualitas penyedia dan pelayanan jasa ke pelabuhanan yang handal guna memberikan kepuasan kepada pengguna jasa angkutan laut dalam rangka mendukung pertumbuhan perekonomian nasional dan regional.

4.1.2.2 Misi

Terwujudnya keselamatan dan keamanan pelayaran di pelabuhan utama Belawan sebagai upaya dukungan terhadap program kementerian perhubungan untuk menciptakan *roadmap to zero accident* yaitu upaya menurunkan tingkat kecelakaan.

4.1.3 Logo Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Adapun logo Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1
Logo Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Unsur-unsur dari logo tersebut mempunyai arti, sebagai berikut :

1. Burung garuda berarti perhubungan udara.
2. Jangkar berarti perhubungan laut.
3. Roda bergigi berarti perhubungan darat.
4. Bulatan bumi berarti lingkup pelayanan jasa perhubungan.
5. Warna dasar biru berarti kedamaian.
6. Warna kuning emas berarti keagungan.

Logo perhubungan ini dipakai oleh seluruh instansi perhubungan di Indonesia (mulai kementerian, dinas provinsi sampai dinas kabupaten/kota) yang diletakkan pada lengan kanan pakaian dinas harian.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Pembagian kerja, tugas, wewenang dan juga tanggung jawab setiap anggota memberikan gambaran yang jelas melalui struktur organisasi.

1. Kepala Kantor Kesyahbandaran Utama

Kepala kantor kesyahbandaran utama mempunyai tugas dan fungsi mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan

agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

2. Bagian Tata Usaha

Bagian tata usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan di lingkungan kantor kesyahbandaran utama yang terdiri dari subbag perencanaan dan keuangan dan subbag kepegawaian umum dan humas.

3. Bidang Status Hukum dan Sertifikasi Kapal

Bidang status hukum dan sertifikasi kapal mempunyai tugas melaksanakan pemeriksaan, pengujian, dan sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan manajemen keselamatan kapal, serta penetapan status hukum kapal. Terdiri dari seksi status hukum kapal, seksi sertifikasi keselamatan kapal dan seksi sertifikasi pencegahan pencemaran dan manajemen keselamatan kapal.

4. Bidang Keselamatan Berlayar

Bidang keselamatan berlayar mempunyai tugas melaksanakan pengawasan tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan surat persetujuan berlayar. Terdiri dari seksi kepelautan, seksi tertib bandar dan seksi tertib berlayar.

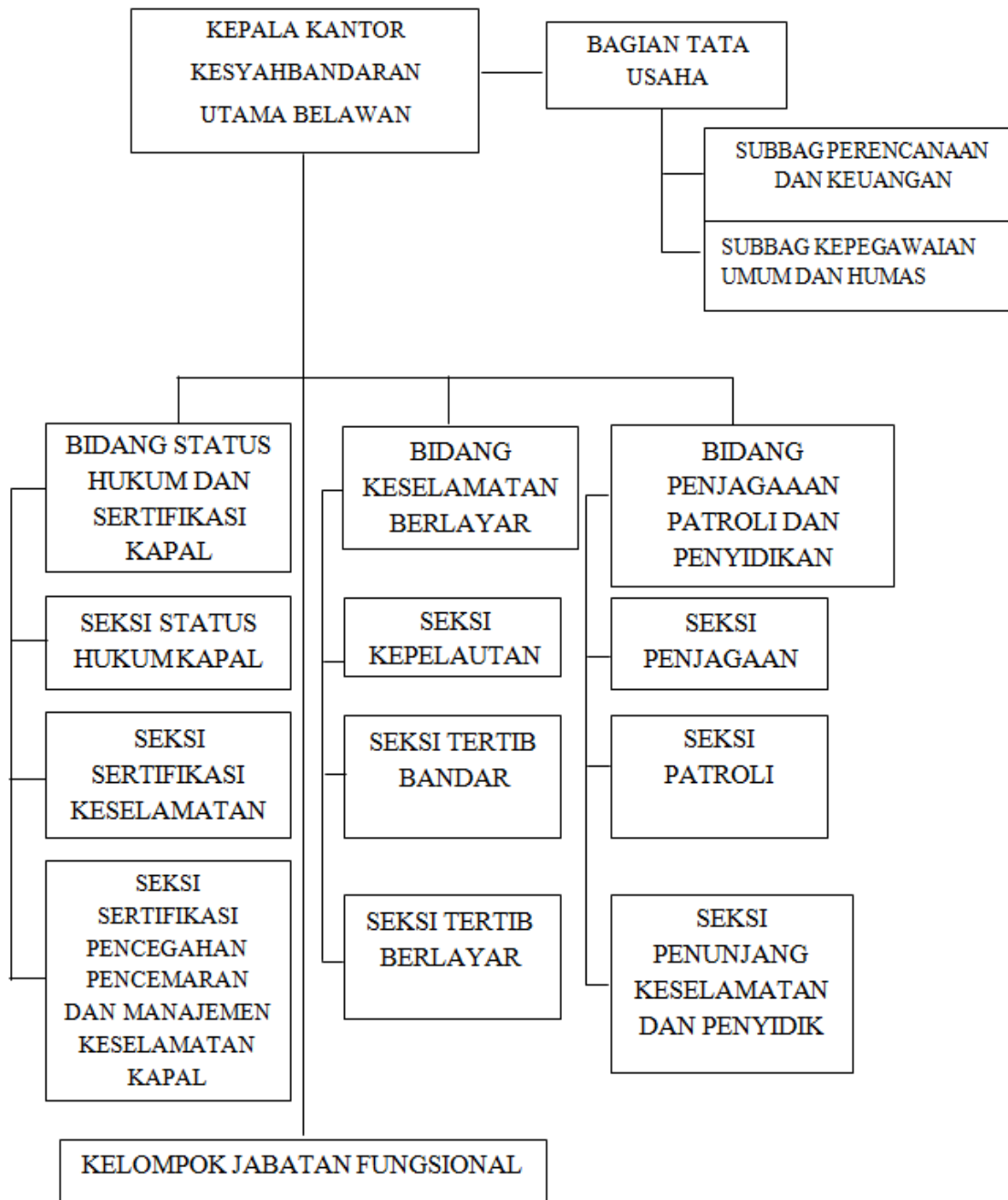
5. Bidang Penjagaan, Patroli dan Penyidikan

Bidang penjagaan, patroli dan penyidikan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, pengisian bahan bakar, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), ketertiban *embarkasi* dan

debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, kegiatan alih muat di perairan pelabuhan, *salvage* dan pekerjaan bawah air, pelaksanaan bantuan pencarian dan penyelamatan (*search and Rescue/SAR*), pengendalian dan koordinasi penanggulangan pencemaran dan pemadaman kebakaran di pelabuhan, pengawasan pelaksanaan perlindungan di lingkungan maritim, pemeriksaan dan verifikasi sistem keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan (*Internasional ship and port facility security code/ISPS-code*), pemeriksaan pendahuluan pada kecelakaan kapal, penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakkan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran. Terdiri dari seksi penjagaan, seksi patroli dan seksi penunjang keselamatan dan penyidik.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.



Sumber: Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi
Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan**

4.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

4.3.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin

Berikut ini data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	77	74,7%
2.	Perempuan	26	25,2%
Total		103	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan respondennya adalah laki-laki berjumlah 77 orang dari 103 orang. Sedangkan, perempuan sebanyak 26 orang dari 103 orang. Hal ini artinya, mayoritas pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.3.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 20 tahun	5	4,8%
2.	20-29 tahun	43	41,7%
3.	30-39 tahun	38	36,8%
4.	40-49 tahun	17	16,5%
Total		103	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia hasil tertinggi menunjukkan proporsi pada rentang usia 20-29 tahun sebanyak 43 orang dengan presentase 41,7%, usia 30-39 tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 36,8%, usia 40-49 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 16,5%, dan hasil terendah menunjukkan proporsi pada rentang usia < 20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 4,8%.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel rotasi jabatan (X_1), 5 pernyataan untuk variabel beban kerja (X_2), 5 pernyataan untuk variabel iklim organisasi (X_3) dan 5 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y). Kuesioner diberikan kepada 103 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert*. Berikut adalah tabel skala *Likert*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4

4.3.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Rotasi Jabatan

Tabel 4.4
Indikator Rotasi Jabatan (X_1)

No	Pernyataan	Skor Responden					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya memiliki kemampuan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif.	26	70	7	0	0	4.18
		26	70	7	0	0	
2	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.	26	67	10	0	0	4.16
		26	67	10	0	0	
3	Rotasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja.	64	34	5	0	0	4.57
		64	34	5	0	0	
4	Minat pekerjaan saya membantu saya tidak mudah	28	64	10	1	0	4.16

	gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru.	28	64	10	1	0	
Total							17.07

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang saya memiliki kemampuan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif, diketahui bahwa 26 orang menyatakan sangat setuju, 70 orang menyatakan setuju, dan 7 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya, diketahui bahwa 26 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang rotasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, diketahui bahwa 64 orang menyatakan sangat setuju, 34 orang menyatakan setuju, dan 5 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang minat pekerjaan saya membantu saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, diketahui bahwa 28 orang menyatakan sangat setuju, 64 orang menyatakan setuju, 10 orang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

4.3.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Tabel 4.5
Indikator Beban Kerja (X₂)

No	Pernyat	Skor Responden					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	

	aan	%	%	%	%	%	
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak.	42	47	14	0	0	4.27
		42	47	14	0	0	
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin.	26	60	14	3	0	4.06
		26	60	14	3	0	
3	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.	41	43	18	1	0	4.20
		41	43	18	1	0	
4	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya.menghormati satu sama lain.	42	51	8	2	0	4.29
		42	51	8	2	0	
5	Saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	30	66	5	2	0	4.20
		30	66	5	2	0	
Total							21.03

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak, diketahui bahwa 42 orang menyatakan sangat setuju, 47 orang menyatakan setuju, dan 14 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin, diketahui bahwa 26 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju, 14 orang menyatakan kurang setuju, dan 3 orang menyatakan tidak setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya, diketahui bahwa 41 orang menyatakan sangat setuju, 43 orang menyatakan setuju, 18 orang menyatakan kurang setuju, dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya, diketahui bahwa 42 orang menyatakan sangat setuju, 51 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan kurang setuju, dan 2 orang menyatakan tidak setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu tentang saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, diketahui bahwa 30 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan kurang setuju, dan 2 orang menyatakan tidak setuju.

4.3.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Tabel 4.6
Indikator Iklim Organisasi (X₃)

No	Pernyataan	Skor Responden					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan.	36	49	18	0	0	4.17
		36%	49%	18%	0	0	
2	Uraian tugas di kantor saya didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik.	56	46	1	0	0	4.26
		56%	46%	1%	0	0	
3	Saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis.	48	55	0	0	0	4.47
		48%	55%	0	0	0	
4	Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain.	44	57	2	0	0	4.41
		44%	57%	2%	0	0	
5	Antara para pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lain.	30	67	6	0	0	4.23
		30%	67%	6%	0	0	
Total							21.82

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan, diketahui bahwa 36 orang menyatakan sangat setuju, 49 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang uraian tugas di kantor saya didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik, diketahui bahwa 56 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju, dan 1 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis, diketahui bahwa 48 orang menyatakan sangat setuju, dan 55 orang menyatakan setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain, diketahui bahwa 44 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju, dan 2 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu tentang antara para pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lain, diketahui bahwa 30 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan kurang setuju.

4.3.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.7
Indikator Produktivitas Kerja (Y)

No	Perny	Skor Responden					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	

	ataan	%	%	%	%	%	
1	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan.	28	67	8	0	0	4.19
		28%	67%	8%	0	0	
2	Saya selalu semangat terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	33%	64%	6%	0	0	4.26
		33%	64%	6%	0	0	
3	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri.	55	46	2	0	0	4.51
		55%	46%	2%	0	0	
4	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.	30	63	10	0	0	4.19
		30%	63%	10%	0	0	
5	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien.	27	66	10	1	0	4.17
		27%	66%	10%	1%	0	
Total							21.33

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan, diketahui bahwa 28 orang menyatakan sangat setuju, 67orang menyatakan setuju, dan 8 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang saya selalu semangat terhadap pekerjaan yang saya lakukan, diketahui bahwa 33 orang menyatakan sangat setuju, 64 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri, diketahui bahwa 55 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu, diketahui bahwa 30 orang menyatakan sangat setuju, 63 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan kurang setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu tentang saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien, diketahui bahwa 27 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju, 10 orang menyatakan kurang setuju, dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

4.3.4 Teknik Analisis Data

4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa dalam persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, dan konsisten. Berikut uji asumsi klasik yang digunakan :

4.3.4.1.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data tersebut didistribusikan normal, apabila signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0.05 ($\text{sig} > \alpha$) dan diperkuat dengan grafik histogram.

Tabel 4.8
Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06449583
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.058
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan data responden dari penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.

4.3.4.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.197	1.544		.128	.899		
	Rotasi Jabatan	.339	.081	.271	4.184	.000	.801	1.249
	Beban Kerja	.357	.058	.411	6.181	.000	.763	1.311
	Iklim Organisasi	.360	.062	.377	5.822	.000	.802	1.246

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.3.4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.10

Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.159	.931		1.245	.216

	Rotasi_Jabatan	-.077	.049	-.173	-1.567	.120
	Beban_Kerja	.049	.035	.160	1.415	.160
	Iklim_Organisasi	-.002	.037	-.007	-.065	.948

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel rotasi jabatan adalah $0,120 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, nilai signifikan pada variabel beban kerja adalah $0,160 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, kemudian pada variabel iklim organisasi adalah $0,948 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas

4.3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut model regresi berganda pada penelitian ini.

Tabel 4.12

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.197	1.544		.128	.899
	Rotasi Jabatan	.339	.081	.271	4.184	.000
	Beban Kerja	.357	.058	.411	6.181	.000
	Iklim Organisasi	.360	.062	.377	5.822	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini

$$\text{adalah : } Y = 0,197 + 0,339X_1 + 0,357X_2 + 0,360X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Diketahui konstanta sebesar 0,197 dengan koefisien rotasi jabatan (X_1), beban kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3), bernilai nol (0), maka diperoleh nilai produktivitas kerja sebesar 0,197. ini berarti walaupun tanpa rotasi jabatan, beban kerja, dan iklim organisasi nilai produktivitas kerja tetap ada dan positif.
2. Setiap perubahan variabel prediktor rotasi jabatan (X_1), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai produktivitas kerja sebesar 0,339 satuan, dimana asumsinya prediktor beban kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3), besarnya tetap. Dengan demikian prediktor rotasi jabatan (X_1) yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai produktivitas kerja sebesar 0,339 satuan.
3. Setiap perubahan variabel prediktor beban kerja (X_2), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai produktivitas kerja sebesar 0,357 satuan, dimana asumsinya prediktor rotasi jabatan (X_1), dan iklim organisasi (X_3), besarnya tetap. Dengan demikian prediktor beban kerja (X_2) yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai produktivitas kerja sebesar 0,357 satuan.
4. Setiap perubahan variabel prediktor iklim organisasi (X_3), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai produktivitas kerja sebesar 0,360 satuan, dimana asumsinya prediktor rotasi jabatan (X_1), dan

beban kerja (X2), besarnya tetap. Dengan demikian prediktor iklim organisasi (X3) yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai produktivitas kerja sebesar 0,360 satuan.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah nilai variabel beban kerja (X2), sebesar 0,357 dibulatkan menjadi 0,36 atau 36%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap produktivitas kerja lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi.

4.3.4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.4.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen* dengan menggunakan tingkat signifikansi atau derajat kesalahan (α) sebesar 0,05.

Pengujian ini menggunakan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.197	1.544		.128	.899			

	Rotasi Jabatan	.339	.081	.271	4.184	.000	.564	.388	.243
	Beban Kerja	.357	.058	.411	6.181	.000	.669	.528	.359
	Iklim Organisasi	.360	.062	.377	5.822	.000	.633	.505	.338

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel rotasi jabatan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel rotasi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

$H_1 : \beta_1 > 0$, artinya variabel rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

- 2) Menentukan taraf nyata (α) = 5% = 0,05 dan $dF = (103 - 4) = 99$, sehingga diperoleh nilai $t_{Tabel} = 1,984$

- 3) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,184 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

- 4) Kriteria Pengujian/pengambilan keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} (4,184) > t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh variabel beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

$H_1 : \beta_1 > 0$, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

2) Menentukan taraf nyata (α) = 5% = 0,05 dan $df = (103 - 4) = 99$, sehingga diperoleh nilai $t_{Tabel} = 1,984$

3) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,181 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

4) Kriteria Pengujian/pengambilan keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} (6,181) > t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh variabel iklim organisasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

$H_1 : \beta_1 > 0$, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

2) Menentukan taraf nyata (α) = 5% = 0,05 dan $df = (103 - 4) = 99$, sehingga diperoleh nilai $t_{Tabel} = 1,984$

3) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,822 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

4) Kriteria Pengujian/pengambilan keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} (5,822) > t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Beta x Zero order. Beta adalah koefisien yang telah distandardkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah perhitungan untuk memperoleh pengaruh ataupun nilai kontribusi parsial dari setiap variabel bebas:

1. Rotasi jabatan = $0,271 \times 0,564 = 0,152844$ atau 15,2%
2. Beban kerja = $0,411 \times 0,669 = 0,274959$ atau 27,4%
3. Iklim organisasi = $0,377 \times 0,633 = 0,238641$ atau 24 %

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa kontribusi terbesar terdiri dari variabel beban kerja (X_2) sebesar 27,4%. Dalam hal ini iklim organisasi berkontribusi sangat besar terhadap produktivitas kerja pegawai.

4.3.4.1.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh berdasarkan rumus *df (degree of freedom)*:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 103 - 4 = 99$$

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.195	3	77.065	66.009	.000 ^b
	Residual	115.581	99	1.167		
	Total	346.777	102			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Beban Kerja, Rotasi Jabatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Adapun langkah-langkah pengujian rotasi jabatan (X1), beban kerja (X2) dan iklim organisasi (X3), terhadap produktivitas kerja (Y) secara serempak (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, variabel rotasi jabatan (X1), beban kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_3 : \beta_1, \beta_2 > 0$, variabel rotasi jabatan (X1), beban kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

2) Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), ($103 - 4=99$). Nilai F_{Tabel} sebesar $F(0,05 ; 3 ; 99) = 2,70$

3) Statistik Uji

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25,0 for windows*, pada Tabel ANOVA diketahui F_{hitung} sebesar 88,515 dan signifikansi sebesar 0,000.

4) Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ dan $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima

Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{Tabel}}$ dan $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_4 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, diketahui $F_{\text{hitung}} (66,009) > F_{\text{Tabel}} (2,70)$ dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel rotasi jabatan (X1), beban kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

4.3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.657	1.081

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Beban Kerja, Rotasi Jabatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,667 .hal ini berarti 66,7% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel

rotasi jabatan (X1), beban kerja (X2) dan iklim organisasi (X3). Sedangkan sisanya ($100\% - 66,7\% = 33,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

4.4. Pembahasan

Dari hasil peneliian diatas dapat diperoleh:

1. Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,184 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, jika di bandingkan nilai t-hitung $4,184 > 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan secara parsial rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik rotasi jabatan maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Silfiana (2022); Ariani et al.(2020) yang menyimpulkan bahwa penerapan rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh beban kerja terhadap terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,181 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, jika di bandingkan nilai t-hitung $6,181 > 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik beban kerja maka nantinya

akan meningkatkan produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyadin & Yusuf (2021); Rahman Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,822 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, jika di bandingkan nilai t-hitung $5,822 > 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan secara parsial iklim organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumantri et al.(2019); Yusaini & Utama (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh rotasi jabatan, beban kerja, iklim organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan rotasi jabatan, beban kerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 66,009, jika dibandingkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F-hitung 66,009 lebih besar dari F-tabel 2,70. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) rotasi jabatan, beban kerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti semakin baik rotasi jabatan, beban kerja, iklim organisasi maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amelita & Nurhasanah Suwardi, 2020) yang menyatakan bahwa rotasi jabatan, beban kerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan kelas II Tanjungpinang.