

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT BINTANG REZEKI MAJU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

MUHAMMAD HABIB RINALDI DAMANIK
, NPM 1405160910



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 08 Agustus 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD HABIB RINALDI DAMANIK
N.P.M : 1405160910
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG REZEKI MAJU

Dinyatakan (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(RONI PARLINDANGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(A. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD HABIB RINALDI DAMANIK
N P M : 1405160910
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BINTANG REJEKI MAJU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Juli 2018

Pembimbing Skripsi


SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si


H. TANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HABIB RINALDI DAMANIK
NPM : 1405160910
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG REJEKI MAJU

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
22-03-2018	Pada buku angket peneliti sebelum dgn indikator buku petunjuk		
24-03-2018	harus diungkapkan sifatnya petunjuk sebelum dgn variabel yg diteliti	sf.	
26-03-2018	Uji validitas & reabilitas uji kelas. harus terjelaskan secara jelas	sf.	
29/03-2018	interpretasi data berdasarkan angket yg telah diteliti analisis data dan	sf.	
30-03-2018	Uji & uji i, uji deformitas harus jelas dgn teori yg dikeh kenakan kapan terdahulu		

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

Medan, Juli 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Habib - R. PRAL
NPM : 1405160910
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 12-02-2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Habib Rinaldi Damanik, NPM 1405160910 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bintang Rezeki Maju

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur, PT. Bintang Rezeki Maju, yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pendistribusian seng dan baja ringan di daerah Kota Medan dan sekitarnya. Dimana perusahaan memiliki karyawan yang berjumlah 150 orang. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan perhatian dan penilaian yang lebih terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Profesionalisme pekerja bertujuan untuk memaksimalkan rencana kerja perusahaan. Kondisi ini tentu tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam menciptakan eksistensinya agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan baik. Namun demikian rencana kerja yang di susun tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang muncul pada PT. Bintang Rezeki Maju. Permasalahan tersebut di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang cenderung bersikap otoriter. Hal ini di tunjukan dengan adanya tekanan kerja yang terus menerus dari pimpinan sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan skill dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, penelitian ini mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pada PT Bintang Rezeki Maju. Yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 150 orang, lalu dengan menggunakan rumus slovin dipersempit menjadi 109 orang setelah angket disebar ternyata yang kembali adalah sejumlah 72 angket

Hasil dari penelitian ini adalah Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan produktivitas (Y) di PT Bintang Rezeki Maju.karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y)PT di PT Bintang Rezeki Maju.karena probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$,Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) di PT Bintang Rezeki Maju.dilihat dari R-squarenya adalah 42% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja Dan produktivitas karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Proposal ini. Penulisan Proposal adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju”** Dalam penulisan proposal ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Abdul Sani Damanik Dan Rumini. selaku orang tua penulis yang telah memberikan banyak dukungan baik berupa dukungan moril, material, kasih sayang dan doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Juprizen. SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Saprinal Manurung S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Terima kasih kepada teman satu bimbingan saya Ari syahputra Lubis, Bima Permana, Try Chairunisyah lubis, Erwan maupun seluruh teman-teman Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan proposal ini, penulis mengucapkan terimakasih.

Akhirnya penulis mengharap proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 23 Juli 2018

Penulis

M. Habib Rinaldi Damanik
NPM : 1405160910

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	10
1. Produktivitas Kerja.....	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
c. Pengukuran Produktivitas Dan Manfaat Produktivita	13
d. Indikator Produktivitas Kerja	16
2. Gaya kepemimpinan.....	17
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	18
c. Jenis Gaya Kepemimpinan	19
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	20
3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Dan Jenis lingkungan kerja.....	23
c. Indikator Lingkungan Kerja	24
B. Penelitian Terdahulu	25

C. Kerangka Konseptual.....	27
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.....	27
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	28
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	28
D. Hipotesis Penelitian.....	31
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Operasional	32
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi Dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Identitas Responden	48
a. Usia	48
b. Jenis Kelamin	49
c. Pendidikan	49
2. Analisis Persentase Jawaban Responden	49
a. Variabel Lingkungan Kerja (X2)	52
b. Variabel Produktivitas (Y).....	56
B. Analisis Data.....	58
1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	58
a. Uji Validitas.....	58
b. Uji Realibilitas.....	62
2. Uji Asumsi Klasik	63
a. Normalitas	64
b. Multikolinaritas	65
c. Heteroskedastisitas.....	66
3. Pengujian Hipotesis.....	67
a. Analisis Regresi Linier Berganda	67
b. Uji Secara Parsial (Uji t).....	68
c. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	71
d. Uji Determinasi	73
C. Pembahasan	73
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas	74

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	74
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional	33
Tabel III.2 Pelaksanaan Penelitian	35
Tabel III.3 Jumlah Sampel	37
Tabel III.4 Skala Riset	39
Tabel IV.1 Usia	48
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	49
Tabel IV.3 Pendidikan	49
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	49
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	50
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Lingkunga Kerja (X2)	52
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Produktivitas	56
Tabel IV.8 Hasil Uji Gaya Kepemimpinan	60
Tabel IV.9 Hasil Uji Lingkungan Kerja	61
Tabel IV.10 Hasil Uji Produktivitas	62
Tabel IV.11 Uji Realibilitas Instrumen	63
Tabel IV.12 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.14 Hasil Uji t	68
Tabel IV.15 Hasil Uji F	71
Tabel IV.16 Hasil Uji Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	28
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	29
Gambar II.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	30
Gambar II.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	45
Gambar II.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas.....	69
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas.....	71
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi dunia kerja sangat ketat dari waktu ke waktu, lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Seorang karyawan biasanya akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan tempat dia bekerja juga harus memperlihatkan tingkat kebutuhan karyawannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga menjadi tolak ukur dalam menentukan perkembangan perusahaan yang selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun, sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pada zaman sekarang ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi.

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur, PT. Bintang Rejeki Maju, yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pendistribusian seng dan baja ringan di daerah Kota Medan dan sekitarnya. Dimana perusahaan memiliki karyawan yang berjumlah 150 orang. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan perhatian dan penilaian yang lebih terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan penelitian awal pada PT. Bintang Rejeki Maju dimana para pekerja terbagi dalam beberapa bagian, diantaranya bagian administrasi, bagian marketing, bagian produksi, bagian muat barang, bagian pengantaran barang dan bagian keuangan. Pengelolaan karyawan secara profesional sangat dibutuhkan agar terciptanya hubungan kerja yang bersinergi dan efisien dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan.

Profesionalisme pekerja bertujuan untuk memaksimalkan rencana kerja perusahaan. Kondisi ini tentu tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam menciptakan eksistensinya agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan baik. Namun demikian rencana kerja yang di susun tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang muncul pada PT. Bintang Rejeki Maju. Permasalahan tersebut di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang cenderung bersikap otoriter. Hal ini di tunjukan dengan adanya tekanan kerja yang terus menerus dari pimpinan sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan skill dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu permasalahan lingkungan kerja pada PT. Bintang Rejeki Maju kurang memadai seperti, kondisi ruangan kerja yang tidak memiliki ventilasi dan pendingin ruangan (AC) yang terbatas, sirkulasi udara dipenuhi debu dan asap, keterbatasan area parkir dan tidak tersedianya kantin untuk pekerja. Adapun permasalahan produktivitas kerja karyawan yang sangat rendah di sebabkan beban kerja yang di berikan cenderung melebihi kapasitas kemampuan kerja karyawan. Berbagai permasalahan yang muncul pada PT. Bintang Rejeki Maju maka penulis membatasi masalah pada penelitian dalam masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Produktivitas secara umum merupakan hasil karya yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di hasilkan. Produktivitas kerja dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada ratio output terhadap input. (Wibowo (2010, hal. 241). Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Sutrisno, 2009, hal. 100).

Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil produktivitas yang dicapai seorang karyawan harus dapat memberi kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan perusahaan serta memberikan manfaat bagi pada masa ini maupun masa akan datang. Pada dasarnya tujuan perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mendukung rencana kerja perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari faktor kepemimpinan. Sebab pemimpin dapat memberikan kontribusi positif maupun negatif bagi aktivitas yang dilakukan karyawan.

Secara fundamental kepemimpinan merupakan suatu sikap, keterampilan ataupun kemampuan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengatur dan memimpin bawahannya. Bagi pemimpin kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar mau dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya bagi bawahan. Kepemimpinan digunakan juga sebagai alat untuk dapat menimbulkan tingkat semangat dalam kerja di suatu perusahaan.

Menurut Siagian (2008: hal.156) kemampuan seorang pemimpin tidak lagi diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional, melainkan dari kemampuan dan ketrampilannya menggerakkan orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain yaitu bawahan menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Dalam kepemimpinan, gaya yang dimiliki seorang pemimpin tidak terlepas dari profesionalitas dan kapabilitasnya dalam mengeksplorasi seluruh potensi yang dimiliki karyawan. Maka gaya kepemimpinan akan dapat mereposisi dan memperbaiki aktivitas kerja karyawan secara lebih baik.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu tindakan yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang seperti menuruti perintahnya. Menurut Miftah (2012 hal. 49) gaya kepemimpinan yang baik ditetapkan oleh pimpinan dengan cara menginspirasi para pegawainya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada dirinya dan pengikutnya.

Namun secara mendasar gaya kepemimpinan dapat memberkan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian Harimisa (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Sario Kota Manado. Selanjutnya penelitian Faruq, *dkk* (2017) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri.

Dalam pandangan Potu (2013, hal. 1210), lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja dikatakan baik

atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Ahyari (2005: hal. 124) berpendapat bahwa faktor yang menentukan lingkungan kerja di dalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini meliputi: penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman, serta keamanan kerja pada perusahaan.

Maka dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayuni (2010) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Sebab lingkungan kerja sangat diperlukan sekali dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan dikuatkan lagi dengan penelitian Senata, *dkk* (2014) pada karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian Damayanti (2012) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung menemukan, dimana terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X1)

dan lingkungan internal (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung.

Berdasarkan permasalahan dan temuan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada PT Bintang Rejeki Maju, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja, dengan menetapkan judul penelitian *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju”*.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan menjadi titik awal dalam menetapkan suatu kajian yang akan diteliti. Maka berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Bintang Rejeki Maju ditemukan berbagai permasalahan yang muncul, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan manager yang baru cenderung bersifat otoriter sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan skill dan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kondisi ruangan kerja yang tidak memiliki ventilasi dan alat pendingin ruangan (AC) yang terbatas, sirkulasi udara dipenuhi debu dan asap, keterbatasan area parkir dan tidak tersedianya kantin untuk pekerja.
3. Produktivitas kerja karyawan yang sangat rendah disebabkan pekerjaan yang diberikan cenderung melebihi kapasitas kemampuan kerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada PT. Bintang Rejeki Maju, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka peneliti lebih menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju.

2. Rumusan Masalah

Penekanan pada masalah yang diteliti berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan. Maka diperlukan suatu perumusan masalah yang diimplementasikan dalam bentuk pertanyaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini tentu dapat memberikan salah satu solusi terhadap permasalahan yang ada pada PT. Bintang Rejeki Maju. Maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju.

2. Manfaat Penelitian

Upaya melakukan penelitian tentu dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Namun manfaat yang lebih luas tentu tidak terlepas dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu manfaat secara spesifik dari penelitian ini adalah:

- a. Mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih bersifat demokratis untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam pengelolaan Manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara personal maupun tim didalam perusahaan dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana dalam memaksimalkan peningkatan produktivitas kerja karyawan dimana perusahaan harus dapat membagi tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam perusahaan.

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas yang dicapai seorang karyawan harus dapat memberi kontribusi penting bagi perusahaan, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan perusahaan, serta memberikan manfaat bagi pada masa ini maupun masa akan datang. Pada dasarnya tujuan perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mendukung rencana kerja perusahaan.

Menurut Purnama (2012 , hal. 36) secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata berupa fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Sumber daya masukan terdiri terdiri dari faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia. Dalam hal ini produktifitas manusia merupakan sasaran strategi

karena peningkatan produktifitas faktor-faktor lain tergantung kepada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Sementara itu menurut Rumandor (2013) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Demikian halnya jika produktivitas karyawan menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Selanjutnya Labudo (2013: hal. 57) mengemukakan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Adapun Rumandor (2013) berpendapat produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Peningkatan proses produksi yang berarti perbandingan yang membaik antara jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa yang diproduksi (Hakim, 2011)

b. Faktor-Fakor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas karyawan akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup, lingkungan kerja yang baik, serta mendapatkan motivasi dari pimpinan sehingga krayawan semangat dalam menyelesaikan tugas

Menurut Lubado (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu disiplin kerja, lingkungan organisasi kerja masing-masing, waktu, mutu kerja, efektif dan efektivitas, kompensasi. Dalam pandangan Sutrisno (2009: hal. 103) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sedangkan Puranama (2012) mengemukakan lingkungan kerja dipengaruhi oleh hubungan kerja, fasilitas kerja, gaji dan tunjangan.

Dwi (2015) memberikan pendapat bahwa faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, dan kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, disiplin kerja, lingkungan organisasi kerja masing-masing, waktu, mutu kerja, efektif dan efektivitas, kompensasi, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, dan kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja.

c. Pengukuran Produktivitas dan Manfaat Produktivitas

1) Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dari ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Menurut Agustini (2011: hal.109) tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah penggunaan waktu, output, dan produksi.

Sedangkan Yuniarsih (2009: hal.169) ada beberapa kondisi persyaratan dalam mengukur produktivitas antara lain ; pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas, pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan, pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri, pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data.

Sealnjutnya Martono (2013) ada dua jenis untuk mengukur produktivitas yaitu, kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas pengukuran produktivitas yaitu, penggunaan waktu, output, dan produksi, ; pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas, pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan, pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri, pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data, kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

2) Manfaat Produktivitas Kerja

Ada beberapa manfaat penilaian produktivitas kerja sebagai berikut. Maqqassary (2014) menemukan manfaat produktivitas yaitu, umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi, untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk perencanaan dan pengembangan karier, untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing, untuk mengetahui ketidak akuratan informal, untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Sedangkan Setiawan (2017) perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien, tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali, perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali, strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur, informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global, menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus "*continuous productivity improvement*" dan lain-lain.

Sementara itu Dariyadi (2012) perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang, tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas, perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang, strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur, pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global., pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus (*continuous productivity improvement*), dan lain-lain..

Penjelasan diatas dapat disimpulkan manfaat pengukuran produktivitas yaitu, umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali, perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi

kembali, nilai-nilai pengukuran produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran dipergunakan dalam perancangan tingkat keuntuanga perusahaan

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan. Menurut Rosidah (2013: hal. 200), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, dan tingkat kesalahan

Sedangkan Sutrisno (2016: hal.104) mengemukakan indikator yang diperlukan dalam mengukur produktivitas karyawan adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Selanjutnya Purnama (2012) mengemukakan indikator produktivitas kerja yaitu prestasi kerja, tingkata absensi, dan tingkat perputaran karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator produktivitas yaitu tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, dan tingkat kesalahan, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, prestasi kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang lain seperti menuruti perintahnya.

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Suatu perusahaan sangat membutuhkan peran seorang pemimpin . Oleh karena itu peran pemimpin dalam perusahaan yang sangat signifikan sangat di perlukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin harus memiliki kompetensi dan pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih berperilaku baik dan mampu mempengaruhi bawahannya.

Secara harfiah gaya kepemimpinan adalah sifat, kapasitas dan kemampuan seseorang dalam memimpin. Arti dari gaya kepemimpinan sendiri sangat luas dan bervariasi berdasarkan para ilmuwan yang menjelaskannya (Sinulingga, 2015).

Menurut Solihin (2010: hal. 131) gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Burhannuddin (2015) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

Selanjutnya menurut Sulaiman (2014) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku, dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sementara Titin (2010) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar dengan penuh pengertian dan perasaan ikhlas mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk membujuk dan mempengaruhi karyawan atau anggotanya untuk menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang telah ditentukan.

Menurut Miftah (2010) ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan yaitu, kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi

Sementara Bangun (2012, hal. 348), faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu, hubungan pemimpin dengan anggota, struktur tugas, kekuasaan posisi.

Selanjutnya Kiswanto (2010) faktor yang mempengaruhi antara lain, kemampuan, keperibadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi

Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, kekuasaan atau posisi, struktur tugas.

c. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yaitu , gaya persuasif, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigasi, gaya inspektif, gaya motivatif, gaya naratif, gaya edukatif, gaya restrogresif

Selanjutnya menurut Sinulingga (2015) mengemukakan gaya yaitu, gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan laissez faire, gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, gaya kepemimpinan karismatis, gaya kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan moralis, gaya kepemimpinan visioner.

Sedangkan menurut Zebua (2017) gaya kepemimpinan yaitu, gaya persuasive, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigative, gaya inspektif, gaya motivatif, gaya naratif, gaya edukatif, gaya retrogresif

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu, gaya persuasif, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigasi, gaya inspektif, gaya motivatif, gaya naratif, gaya edukatif, gaya restrogresif, , gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan laissez faire, gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, gaya kepemimpinan karismatis, gaya kaepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan moralis, gaya kepemimpinan visioner.

d. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengarahkan, mengatur, mempengaruhi seseorang melaksanakan atau menuruti perintahnya. Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut.

Menurut Wijayanti (2012) indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu, bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai

Adapun menurut Kartono (Widagdo, 2016, hal. 14) indikator gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Selanjutnya Ridwan (2013) mengemukakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya, memberikan

kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikaan intruksi yang jelas, memberikan dukungan

Kesimpulan dari indikator gaya kepemimpinan yaitu adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian, memberikaan intruksi yang jelas, memberikan dukungan

3. Lingkungan kerja

Dalam aspek lingkungan kerja terdapat pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan akan semangat untuk bekerja dengan giat saat lingkungan kerja disekitarnya terasa sangat nyaman

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Sofyan (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Hidayat dan Taufik, 2012).

Selanjutnya menurut Suddin dan Sudirman (2010) Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Sementara itu Madiun (2015) kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dan situasi yang ada di organisasi. Lingkungan kerja yang baik lingkungan kerja yang dapat mendukung kegiatan di dalam perusahaan sehingga produktivitas karyawan meningkat

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Dan Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Sofyan (2013) faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

Adapun Reiner (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, ventilasi pertukaran udara, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan.

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008 hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya, warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, tata ruang

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, tata ruang, kebisingan.

Adapun jenis-jenis yang terbentuk dalam lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Mupardi, 2012, Shanti 2015, dan Muchlis, 2014). Berdasarkan penjelasan

diatas dapat disimpulkan jenis-jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator.

Dalam pandangan Rainer (2017) indikator lingkungan kerja diantaranya, penerangan atau cahaya pada tempat kerja, temperatur atau suhu udara pada tempat kerja, kelembapan udara pada tempat kerja, sirkulasi udara pada tempat kerja, getaran mekanis pada tempat kerja, bau tidak sedap pada tempat kerja, tata warna pada tempat kerja, dekorasi pada tempat kerja, musik pada tempat kerja, keamanan pada tempat kerja.

Selanjutnya Arianto (2013: hal. 195) mengungkapkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut pewarnaan, penerangan, kebersihan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Menurut Rosa (2015: hal. 189) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya pada tempat kerja, temperatur atau suhu udara pada tempat kerja, kelembapan udara pada tempat kerja, sirkulasi udara pada tempat kerja, getaran mekanis pada tempat kerja, bau tidak sedap pada tempat kerja, tata warna pada tempat kerja, dekorasi pada tempat kerja, musik pada tempat kerja, keamanan pada tempat kerja.

B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang sangat penting dalam rangka menyusun kerangka ini.

Hasil penelitian yang dilakukan Apriani, *dkk.* (2013). Mengemukakan bahwa penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Harimisa (2013) bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Sario Kota Manado.

Kemudian penelitian yang dilakukan Yuliandari, *dkk.* (2014). Bahwa dari hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jemberana.

Hasil penelitian yang dilakukan Zebua (2017) menemukan bahwa hasil gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT, Coca- Cola Cabang Malang.

Penelitian berikutnya dilakukan Senata, *dkk.* (2012). Menemukan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dari signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kemabang Sari Kabupaten Bandung.

Tabel II. 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil
1	Apriani, <i>dkk</i> (2013)	Lingkungan kerja, produktivitas kerja	Ditemukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR. Restu Arta Makmur Kantor Pusat maja pahit Semarang
2	Harimisa (2013)	Gaya kepemimpinan, produktivitas kerja	Ditemukan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Camat Sario Kota Manado
3	Yuliandari, <i>dkk</i> (2014)	Lingkungan kerja, produktivitas	Ditemukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan UD Yuri Desa Pangkung Buluh
4	Zebua (2017)	Gaya kepemimpinan, produktivitas karyawan	Ditemukan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan PT, Coca-Cola Cabang Malang
5	Senata, <i>dkk</i> (2012)	Lingkungan kerja, produktivitas kerja	Ditemukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan UD. Kemabang Sari Kabupaten Bandung

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variable-variable bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variable dalam suatu penelitian. Dimana kompensasi dan lingkungan sebagai variable bebas dan Produktivitas kerja sebagai variable terikat. dalam ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang seperti menuruti perintahnya.

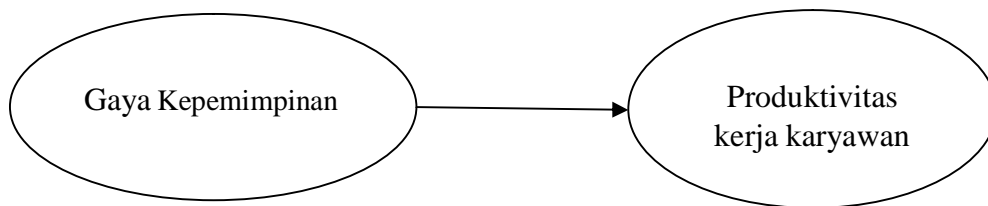
Menurut Miftah (2012: hal. 49) gaya kepemimpinan yang baik ditetapkan oleh pimpinan dengan cara menginspirasi para pegawainya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada dirinya dan pengikutnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Aulia (2007) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia, dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,654 atau 654%.

Selanjutnya penelitian Satriadi (2017) pada karyawan Bank BRI Tanjungpinang. Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa produktivitas

kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,047

Penelitian berikutnya dilakukan Harimisa (2013) bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Sario Kota Manado.



Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

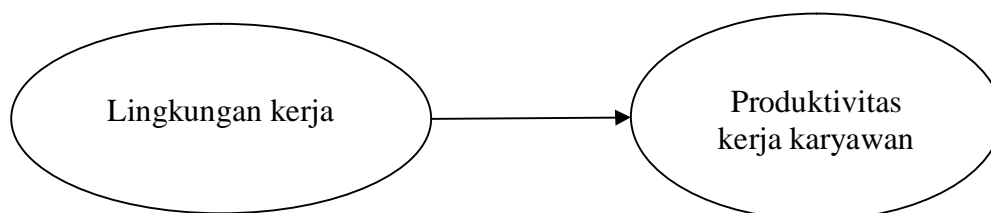
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang aman dan nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian Sinaga dan Ibrahim (2016) pada karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat digambarkan mencegah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dikemukakan pada gambar ini:

Kemudian penelitian yang dilakukan Yuliandari, *dkk* (2014). Bahwa dari hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.



Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja

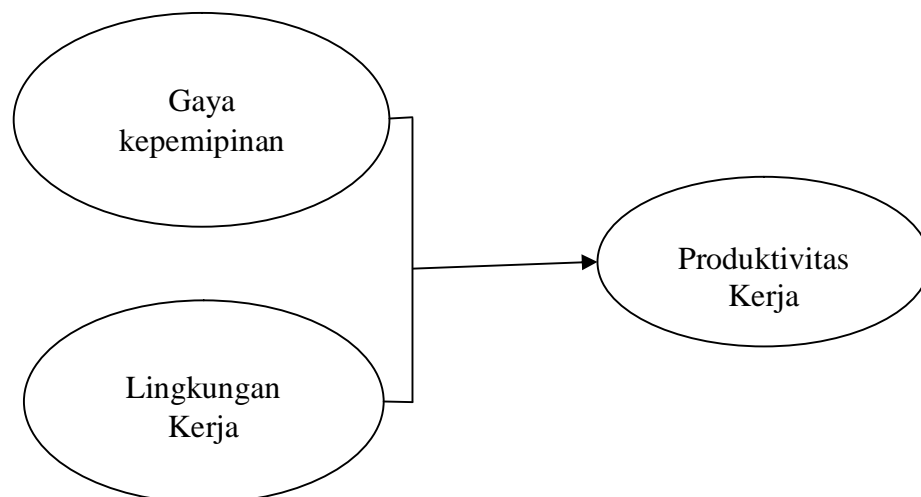
Produktivitas dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai produktivitas kerja yang baik, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting

yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Chaisunnah *dkk* (2014) pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Dava. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara serempak.

Maka dalam hal ini paradigma yang dapat digambarkan mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dikemukakan pada gambar dibawah ini



Gambar II. 3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian, dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Juliandi dan Irfan, 2013: hal.45). adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bintang Rejeki Maju.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bintang Rejeki Maju.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bintang Rejeki Maju.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif

Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat) (Sugiyono: 2016, hal 178). Dalam pendekatan asosiatif pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam pandangan Sugiyono (2016, hal. 7) metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, sebab metode ini cukup lama digunakan dalam hal penelitian. Metode ini disebut kuantitatif Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana cara suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruk nya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu:

Tabel III. 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Rumandor 2013)	Dalam penerapan produktivitas dapat diukur dengan tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, prestasi.	1. Tingkat absensi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kemampuan 4. Semangat kerja 5. Prestasi kerja	1-5	1,2,3 4,5 6,7 8 9
2	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa	Dalam penerapan gaya kepemimpinan dapat diukur dengan adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.	1. Adil 2. Memberi sugesti 3. Menciptakan rasa aman 4. Sumberi inspirasi 5. Bersikap menghargai sifat 6. Kebiasaan 7. Mendukung	1-5	10,11 12,13 14,15 16 17 18 19

		memberdayakan karyawannya (Munpardi, 2012)		tujuan		
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013)	Dalam penerapan lingkungan kerjadapat diukur dengan pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, tata ruang, adapun dari segi non fisik nya yaitu suasana kerja ,hubungan kerja dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara 4. Penarangan 5. Kebisingan 6. Ruang kerja yang luas 7. Tata ruang 8. Suasana kerja 9. Hubungan kerja dengan rekan kerja 10. Fasilitas kerja	1-5	20 21, 22 23,24 25, 26 27, 28 29, 30 31,32 33 34 35

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut Sugiyono (2016, hal. 61) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh bagian populasi yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016: hal. 62) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan stratified random sampling (pengambilan sampel secara acak berstrata). Menurut Juliandi, dkk. (2015) mengemukakan pengambilan sampel secara acak berstrata merupakan digunakan apabila dalam suatu populasi memiliki beberapa kelompok yang karakteristiknya berbeda, umumnya suatu kelompok memiliki jenjang atau tingkat yang lebih tinggi, dibandingkan kelompok lainnya.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai jumlah respon dan pendapat penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian

Dengan rumus maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

Tabel III. 3

Jumlah Sample

Strata	Populasi	Sampel
SMA \ SMK	30	22
Diploma	40	29
Strata 1	80	58
Total	150	109

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{150}{1+0.375} = 109$$

Dari hasil perhitungan rumus di dapatkan jumlah setelah hasil pembulatan maka di dapatkan jumlah sampel sebanyak 32 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan agar dapat memahami dan menyimpulkan hasil dari penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan:

1. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian. Menurut Sugiyono, (2016:hal. 137) mengemukakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Bintang Rejeki Maju.

2. Observasi

Observasi yaitu kegiatan pengamatan yang dilakukan peneliti dalam perusahaan untuk mengetahui apakah ada masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono: 2016, hal. 145).

3. Angket

Angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti (Sugiyono, 2016, hal. 142).

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Table III.4
Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi, *dkk.*(2015, hal. 71)

a. Validitas

Menurut Arikunto (2015: hal. 211) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Juliandi, *dkk.*(2015, hal 77)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamata variabel x

$(\sum y)^2 =$ pengamata jumlah variabel y

$\sum xy =$ jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
- b) $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

b. Uji Realibilitas

Menurut Juliandi dkk, (2014: hal.82) uji realibilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach's alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Juliandi dkk, (2014, hal. 82)

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butiran pernyataan

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas $> 0,06$ maka instrument memiliki realibilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien realibilitas $< 0,06$ maka instrument memiliki reliabelitas yang baik.

F. Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Juliandi, *dkk.*(2015, hal. 157)

Keterangan:

Y	=	Produktivitas
a	=	Konstanta
b ₁ dan b ₂	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
x ₁	=	Kompensasi
x ₂	=	Lingkungan kerja
e	=	eror

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk.*, 2015, hal. 160). Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidak nya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasivarian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

c. Uji Heterokedastistik

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pegganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Juliandi, *dkk*, 2015,hal. 163).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Dubrin Watson (D-W):

- Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada auto korelasi positif
- Jika nilai D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi
- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative (Juliandi, *dkk*, 2015,hal. 163).

3. Hipotesis

Sugiyono (2016: hal. 194) pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan diteliti. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y)

$$t = \frac{rxy \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-rxy)^2}}$$

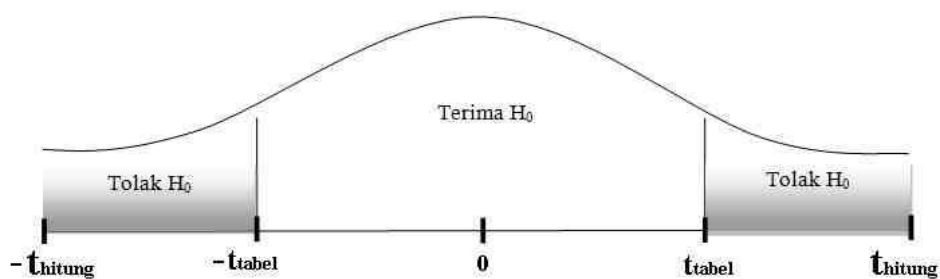
Sugiyono (2016, hal. 194)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r_{xy} = Korelasi persial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Sugiyono (2016, hal. 192)

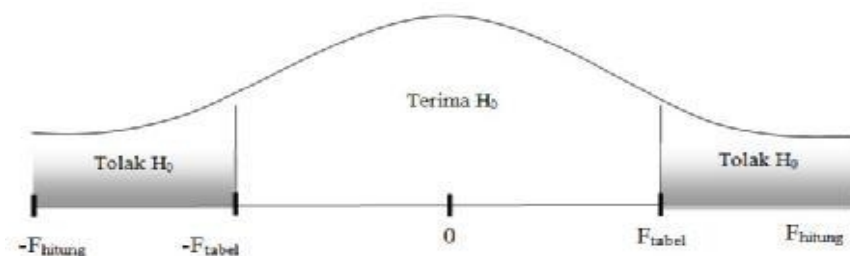
Keterangan:

R= koefisien korelasi ganda

k= jumlah variabel indeviden

n= jumlah anggota sampel

F= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y)
- $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y)

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan.

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mencari tahu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Bintang Rejeki Maju sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode slovin dimana total semua populasi dipersempit sehingga mencapai target sampel yang dibutuhkan, penulis telah menyebar sebanyak 109 angket yang akan diolah lebih lanjut dari 109 angket yang disebar oleh peneliti yang kembali hanya sejumlah 72 angket, sedangkan 37 angket lagi tidak kembali setelah peneliti menyebar angket dilapangan, dari angket yang kembali ke peneliti, akan dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. identitas data responden yang di tanyakan adalah jenis kelamin, usia dan pendidikan serta masa kerja.

1. Deskripsi Identitas Responden

6

Tabel IV.1 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid dibawah 27 tahun	23	31.9	31.9	31.9
28- 40 tahun	26	36.1	36.1	68.1
diasas 40 tahun	23	31.9	31.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden dimana yang berusia dibawah 27 tahun berjumlah 23 orang (31,9%), lalu yang berusia diantara 28-40 tahun berjumlah 26 orang (36,1%), dan yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 23 orang (31,9%).

b. Jenis Kelamin

Tabel IV.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	29	40.3	40.3	40.3
perempuan	43	59.7	59.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase untuk jenis kelamin responden dimana yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 29 orang (40,3%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang (59,7%).

c. Pendidikan

Tabel IV.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	4	5.6	5.6	5.6
Diploma	21	29.2	29.2	34.7
Strata	47	65.3	65.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 4 orang (5,6%), lalu yang berpendidikan Diploma berjumlah 21 orang

2. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	-F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	1	1,4	5	6,9	43	59,7	23	31,9	72	100%
2	-	-	4	5,6	11	15,3	43	59,7	14	19,4	72	100%
3	-	-	3	4,2	9	12,5	49	68,1	11	13,3	72	100%
4	-	-	2	2,8	8	11,1	26	40,6	15	23,4	72	100%
5	-	-	4	6,2	7	10,9	29	45,3	24	37,5	72	100%
6	-	-	1	1,6	11	17,2	34	53,1	18	28,1	72	100%
7	-	-	2	3,1	4	6,2	35	54,7	23	35,91	72	100%
8	1	1,6	4	6,2	8	12,5	37	57,8	14	21,9	72	100%
9	-	-	3	4,7	7	10,9	40	62,5	14	21,9	72	100%
10	-	-	4	6,2	8	12,5	38	59,4	14	21,9	72	100%

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

- 1) Jawaban responden tentang Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai masing-masing memiliki kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju , lalu 5 orang (6,9%) menjawab kurang setuju, kemudian 43 orang (59,7%) menjawab setuju dan sebanyak 23 orang (31,9%) menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden tentang Pemimpin memperlakukan pegawai dengan adil, sebanyak 4 orang (5,6%) menjawab tidak setuju lalu 11 orang (15,3%) menjawab kurang setuju dan 43 orang (59,7%) menjawab setuju lalu 14 orang (19,4%) menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden tentang Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan, 3 orang (4,2%) menjawab tidak setuju 9 orang (12,5%) menjawab kurang setuju lalu 49 orang (68,1%) menjawab setuju dan 11 orang (13,3%) menjawab sangat setuju.

- 4) Jawaban responden tentang Pemimpin menunjukkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan, 2 orang (2,8%) menjawab tidak setuju, 8 orang (11,1%) menjawab kurang setuju, lalu 26 orang (23,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin selalu berusaha memnciptakan rasa aman pada pegawai, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju lalu 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju dan 29 orang (45,3%) menjawab setuju lalu 24 orang (37,5%) menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin berbuat sesuatu yang membuat anggota merasa aman dalam bekerja, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju, lalu 11 orang (17,2%) menjawab kurang setuju dan 34 orang (53,1%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 18 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin sebagai panutan dalam menyelesaikan tugas, mayoritas sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju , lalu 4 orang (6,2%) menjawab kurang setuju, kemudian 35 orang (54,7%) menjawab setuju dan sebanyak 23 orang (35,9%) menjawab sangat setuju
- 8) Jawaban responden tentang dalam Pemimpin selalu menghargai setiap pegawai, mayoritas sebanyak 1 orang (1,6%) sangat tidak setuju, 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju lalu 8 orang (12,5%) menjawab

kurang setuju dan 37 orang (57,8%) menjawab setuju lalu 14 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.

9) Jawaban responden tentang hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainnya dapat mendukung kelancaran pekerjaan, sebanyak, 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju lalu 40 orang (62,5%) menjawab setuju dan 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.

10) Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, lalu 8 orang (12,5%) menjawab kurang setuju dan 38 orang (59,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju

a. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	-F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	3	4,2	31	43,1	38	52,8	72	100%
2	-	-	-	-	3	4,2	41	56,9	28	38,9	72	100%
3	-	-	1	1,4	6	8,3	44	61,1	21	29,2	72	100%
4	-	-	-	-	10	13,9	52	72,2	10	13,9	72	100%
5	-	-	4	5,6	12	16,7	32	44,4	24	33,3	72	100%
6	-	-	4	5,6	9	12,5	34	47,2	25	34,7	72	100%
7	1	1,4	1	1,4	12	16,7	37	51,4	21	29,2	72	100%
8	2	2,8	2	2,8	10	13,9	35	48,6	23	31,9	72	100%
9	3	4,2	-	-	6	8,3	43	59,7	20	27,8	72	100%
10	2	2,8	3	4,2	17	23,6	34	47,2	16	22,2	72	100%
11			6	8,3	16	22,2	39	54,2	11	15,3	72	100%
12			7	9,7	15	20,8	36	50	14	19,4	72	100%
13	1	1,4	2	2,8	13	18,1	34	47,2	22	30,6	72	100%

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

1. Pada pertanyaan Warna cat ruang kerja sesuai dengan kondisi yang membuat saya merasa nyaman.. Sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab kurang setuju, 31 orang (43,1%) menjawab setuju, 38 orang (52,9%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

2. Pada pertanyaan Ruangan ditempat kerja selalu terjaga kebersihan dan kerapian nya. Sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab kurang setuju, 41 orang (56,9%) menjawab setuju, 28 orang (38,9%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

3. Pada pertanyaan Tidak tersedianya ventilasi udara sehingga terasa membuat ruangan terasa pengap. Sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 6 orang (8,3%) menjawab kurang setuju, 44 orang (61,1%) menjawab setuju, 21 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

4. Pada pertanyaan Tidak tersedianya ventilasi udara sehingga terasa membuat ruangan terasa pengap. Sebanyak 10 orang (13,9%) menjawab kurang setuju, 52 orang (72,2%) menjawab setuju, 10 orang (13,9%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

5. Pada pertanyaan Penataan cahaya sangat baik dan penerangan tidak mengganggu saya dalam bekerja. Sebanyak 4 orang (5,6%) menjawab tidak setuju, 12 orang (16,7%) menjawab kurang setuju, 32 orang (44,4%) menjawab setuju, 24 orang (33,3%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

6. Pada pertanyaan Penataan cahaya sangat baik dan penerangan tidak mengganggu saya dalam bekerja. Sebanyak 4 orang (5,6%) menjawab tidak setuju, 9 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 34 orang (47,2%) menjawab setuju, 25 orang (34,7%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

7. Pada pertanyaan Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. Sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 12 orang (16,7%) menjawab kurang setuju, 37 orang (51,4%) menjawab setuju, 21 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

8. Pada pertanyaan Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dalam pekerjaan saya. Sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,8%) menjawab tidak setuju, 10 orang (13,9%) menjawab kurang setuju, 35 orang (48,6%) menjawab setuju, 23 orang (31,9%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

9. Pada pertanyaan Ruang kerja saya luas sehingga tidak menghambat gerak saya dalam bekerja. Sebanyak 3 orang (4,2%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (8,3%) menjawab tidak setuju, 43 orang (59,7%) menjawab kurang setuju, 20 orang (27,8%) menjawab setuju, 21 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

10. Pada pertanyaan Saya tidak pernah bertengkar dan selalu dekat dengan pegawai lainnya. Sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (4,2%) menjawab tidak setuju, 17 orang (23,6%) menjawab kurang setuju, 34

orang (47,2%) menjawab setuju, 16 orang (22,2%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

11. Pada pertanyaan Saya tidak pernah bertengkar dan selalu dekat dengan pegawai lainnya. Sebanyak, 6 orang (8,3%) menjawab tidak setuju, 16 orang (22,2%) menjawab kurang setuju, 39 orang (54,2%) menjawab setuju, 11 orang (15,3%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

12. Pada pertanyaan Perlengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar, 7 orang (9,7%) menjawab tidak setuju, 15 orang (20,8%) menjawab kurang setuju, 36 orang (50%) menjawab setuju dan 14 orang (19,4%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

13. Pada pertanyaan Sistem dan peralatan canggih membuat lancar bekerja, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,8%) menjawab tidak setuju, 13 orang (18,1%) menjawab kurang setuju, dan 34 orang (47,2%) menjawab setuju kemudian 22 orang (30,6%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

b. Variabel Produktivitas (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Produktivitas (Y)

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			4	5,6	7	9,7	32	44,4	29	40,3	72	100%
2	8	11,1	8	11,1	26	36,1	11	15,3	19	26,4	72	100%
3	10	13,9	6	8,3	18	25,0	29	40,3	9	12,5	72	100%
4			1	1,4	7	9,7	40	55,6	24	33,3	72	100%
5			2	2,8	12	16,7	39	54,2	19	26,4	72	100%
6	2	2,8	2	2,8	26	36,1	22	30,6	20	27,8	72	100%
7	5	6,9	3	4,2	24	33,3	32	44,4	8	11,1	72	100%
8			7	9,7	15	20,8	36	50	14	19,4	72	100%
9	1	1,4	2	2,8	13	18,1	34	47,2	22	30,6	72	100%

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

1. Pada pertanyaan Saya sering terlambat masuk kerja. Sebanyak, 4 orang (5,6%) menjawab tidak setuju, 7 orang (9,7%) menjawab kurang setuju, 32 orang (44,4%) menjawab setuju, 29 orang (29%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.
2. Pada pertanyaan Saya sering menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja. Sebanyak 8 orang (11,1%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (11,1%) menjawab tidak setuju, 26 orang (36,1%) menjawab kurang setuju, 11 orang (15,3%) menjawab setuju, 19 orang (26,4%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%)
3. Pada pertanyaan Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sebanyak 10 orang (13,9%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (8,3%) menjawab tidak setuju, 18 orang (25,0%) menjawab kurang

setuju, 29 orang (40,3%) menjawab setuju, 9 orang (12,5%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

4. Pada pertanyaan Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. Sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 7 orang (9,7%) menjawab kurang setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 24 orang (33,3%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

5. Pada pertanyaan Saya menguasai keterampilan yang sangat baik. Sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab tidak setuju, 12 orang (16,7%) menjawab kurang setuju, 39 orang (54,2%) menjawab setuju, 18 orang (25,0%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

6. Pada pertanyaan Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan baik. Sebanyak 2 orang (2,8%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,8%) menjawab tidak setuju, 26 orang (36,1%) menjawab kurang setuju, 22 orang (30,6%) menjawab setuju, 20 orang (27,8%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

7. Pada pertanyaan Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 5 orang (6,9%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (4,2%) menjawab tidak setuju, 24 orang (33,3%) menjawab kurang setuju, 32 orang (44,4%) menjawab setuju, 8 orang (11,1%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

8. Pada pertanyaan Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepada saya. Sebanyak, 7 orang (9,7%) menjawab tidak setuju, 15 orang (20,8%) menjawab kurang setuju, 36 orang (50%) menjawab setuju, 14 orang (19,4%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

9. Pada pertanyaan Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target bahkan lebih. Sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,8%) menjawab tidak setuju, 13 orang (18,1%) menjawab kurang setuju, 34 orang (47,2%) menjawab setuju, 22 orang (30,6%) menjawab sangat setuju. Jadi totalnya adalah 72 orang (100,0%) yang menjawab.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.76)

Berikut rumus menguji validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 77)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x y$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilitas koefisien korelasinya. Menurut Iman Ghazali (2005, hal. 45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Lalu setelah angket disebar dilakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrumen tersebut valid atau tidak untuk diuji selanjutnya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 72 orang yaitu 0,231.

Tabel IV.8 hasil Uji gaya kepemimpinan

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,691	0,231	Valid
2	0,509	0,231	Valid
3	0,335	0,231	Valid
4	0,656	0,231	Valid
5	0,522	0,231	Valid
6	0,418	0,231	Valid
7	0,455	0,231	Valid
8	0,357	0,231	Valid
9	0,330	0,231	Valid
10	0,639	0,231	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,691 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,231, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,231, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel IV.9 hasil Uji lingkungan kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,498	0,231	Valid
2	0,298	0,231	Valid
3	0,366	0,231	Valid
4	0,497	0,231	Valid
5	0,497	0,231	Valid
6	0,508	0,231	Valid
7	0,623	0,231	Valid
8	0,516	0,231	Valid
9	0,504	0,231	Valid
10	0,409	0,231	Valid
11	0,384	0,231	Valid
12	0,265	0,231	Valid
13	0,246	0,231	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan skor total sebesar 0,623 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,231, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,231 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel IV.10 hasil Uji produktivitas

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,506	0,231	Valid
2	0,602	0,231	Valid
3	0,434	0,231	Valid
4	0,390	0,231	Valid
5	0,495	0,231	Valid
6	0,331	0,231	Valid
7	0,359	0,231	Valid
8	0,419	0,231	Valid
9	0,473	0,231	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor total sebesar 0,678 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,231, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,231, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable produktivitas adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b). Uji Reliabilitas

pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliable bila hasil $\alpha \geq 06$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σob^2 = Jumlah varians butir

σ_i^2 = Varians total

Criteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $\geq 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal 80).

Tabel IV.11 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Gaya kepemimpinan	0,698	Reliable
Lingkungan Kerja	0,637	Reliable
Produktivitas	0,697	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

2. Uji asumsi klasik

Dalam regressi liniear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regressi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).

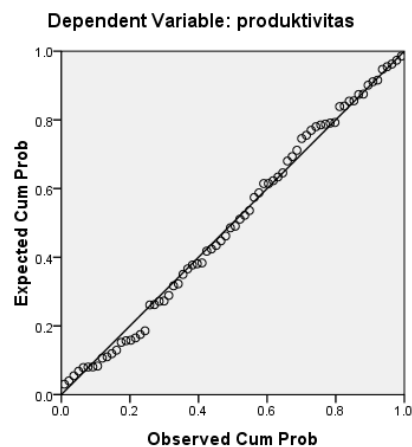
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- a. Normalitas
- b. Multikolinearitas
- c. Heterokedastistas

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104).

b. Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.12. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.539	4.354		
Gaya Kepemimpinan	.392	.094	.872	1.147
Lingkungan kerja	.321	.105	.872	1.147

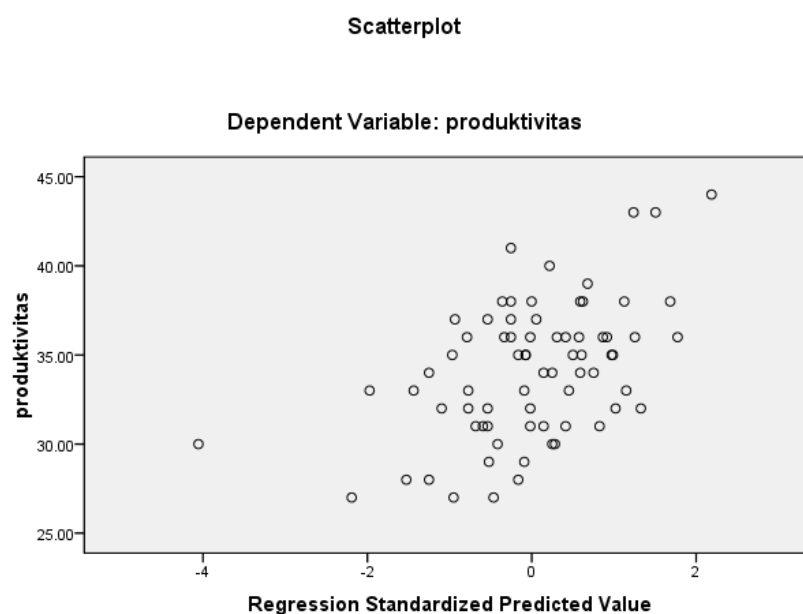
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV.2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV.13 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.539	4.354		2.880	.005
Gaya kepemimpinan	.392	.094	.440	4.153	.000
Lingkungan kerja	.321	.105	.325	3.066	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas

$$Y = 12,539 + 0.392 X_1 + 321 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 12,539 menunjukkan variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 12,539%.

- b. Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,392 menunjukkan bahwa jika Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas senilai 39,2%
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,321 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menurunkan konstanta lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 32,1%

b. Uji secara parsial(Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV.14 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.539	4.354		2.880	.005
Gaya kepemimpinan	.392	.094	.440	4.153	.000
Lingkungan Kerja	.321	.105	.325	3.066	.003

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

1. Pengujian Gaya kepemimpinan Dengan Produktivitas

Pada tabel IV-14 diatas terlihat nilai t adalah 4,153 dan signya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

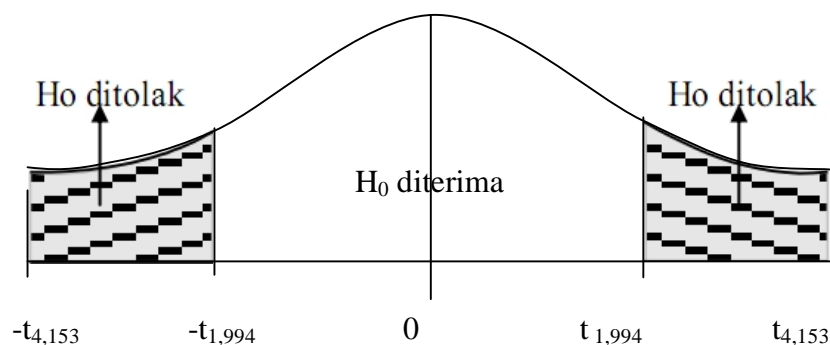
$H_0 : \beta \neq 0$, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Berdasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh t hitung untuk variable Gaya kepemimpinan sebesar 4,153 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($72-2=70$), di peroleh t tabel 1,994. didalam hal ini t -hitung = 4,153 > t -tabel =1,994. Artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinandan produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas

2. Pengujian Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,066 dan signya adalah 0,003

$H_0: \beta = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

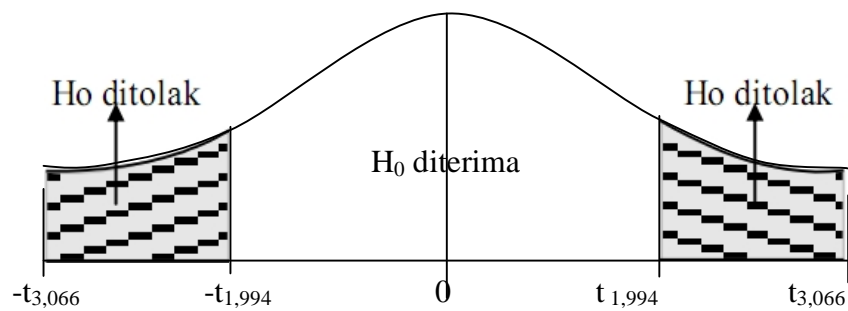
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable Gaya kepemimpinan sebesar 3,066 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($72-2=70$), di peroleh t tabel 1,994. didalam hal ini t -hitung = 3,066 > t -tabel =1,994. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 < α 0,05, sehingga H_0 di terima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian lingkungan kerja terhadap Produktivitas.

c. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Dengan Produktivitas bisa dilihat dibawah ini

Tabel IV.15

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.106	2	184.553	20.492	.000 ^a
	Residual	549.378	61	9.006		
	Total	918.484	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel IV-15 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 20,492 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

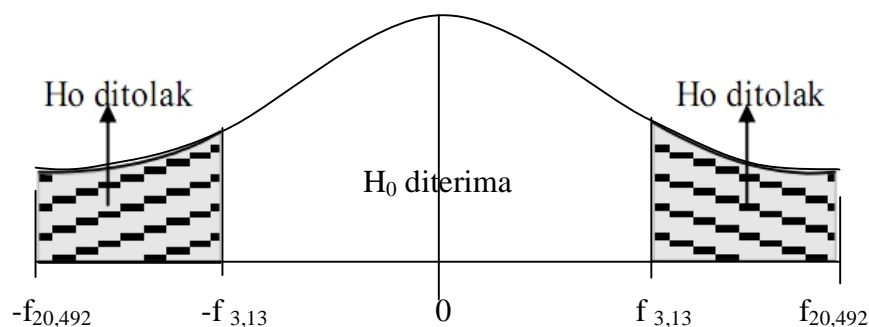
Ho : $\beta \neq 0$, artinya Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable Gaya kepemimpinan sebesar 20,492 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-1$ ($72-2=70$), di peroleh f tabel 3,13 Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini f -hitung = 20,492 $>$ f -tabel =3,13. Artinya Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ $0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas

d. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-16 dibawah ini.

Tabel IV.16 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.382	3.00103

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,420 atau senilai 42% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju. dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas

Terdapat pengaruh variable X1 (Gaya kepemimpinan) terhadap variable Y (produktivitas) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 4,153 > t\text{-tabel} = 1,994$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan dengan produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang seperti menuruti perintahnya. Menurut Miftah (2012: hal. 49) gaya kepemimpinan yang baik ditetapkan oleh pimpinan dengan cara menginspirasi para pegawainya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada dirinya dan pengikutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Aulia (2007) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia, dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,654 atau 654%.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas

Terdapat pengaruh variable X2 (lingkungan kerja) terhadap variable Y (produktivitas) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,066 > t\text{-tabel} 1,994$.

Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang aman dan nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Penelitian Sinaga dan Ibrahim (2016) pada karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas

Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 20,492 > f -tabel = 3,13 Ini berarti terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan PT Bintang Rezeki Maju. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05.

sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas PT Bintang Rezeki Maju. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,420 atau senilai 42% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Produktivitas dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai produktivitas kerja yang baik, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Chaisunnah *dkk* (2014) pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Dava. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa

gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara serempak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan produktivitas (Y) di PT Bintang Rezeki Maju. ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 4,153 > t\text{-tabel} = 1,994$ dan karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y)PT di PT Bintang Rezeki Maju. oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,066 > t\text{-tabel} = 1,994$. Dan karena probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) di PT Bintang Rezeki Maju. ini terlihat dari nilai uji f-hitung = $20,492 > f\text{-tabel} = 3,13$ juga dilihat dari R-squarenya adalah 42% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil angket dan penelitian terlihat bahwa Gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas di PT Bintang Rezeki Maju, dilihat dari hasil penelitian, tapi masih ada hal hal yang tidak disukai oleh pegawai kepada pimpinanya diantaranya adalah atasan yang tidak selalu mendengar pendapat bawahan, dalam hal ini haruslah dibutuhkan atasan yang diplomatis untuk dapat menampung saran pegawai karena hal ini tentunya akan meningkatkan rasa percaya diri dari setiap karyawannya
2. Dari segi lingkungan kerja yang menjadi masalah adalah bukanlah dari segi gedung ataupun kondisi dari tempat bekerja, tetapi lebih kepada individu yang ada di perusahaan tersebut, dalam hal ini untuk mempererat hubungan antar pegawai dan membuat kondisi kerja yang sehat perusahaan harus sering membuat acara kumpul antar perusahaan, atau membuat konseling antar pegawai sehingga hal hal yang membuat lingkungan kerja yang diinginkan pegawai dapat terwujud.
3. Dari segi produktivitas beberapa pegawai masih merasa belum mencapai target atau mutu yang diinginkan perusahaan dari pekerjaannya, dalam hal ini training atau pelatihan tentunya akan sangat membantu dalam meningkatkan mutu kerja pegawai, untuk peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar mencari judul lain yang lebih mendekati kinerja atau kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maqassary, Ardi (2014). *Manfaat Penilaian Produktivitas*. [Http://Www.E-Jurnal.Com](http://www.E-Jurnal.Com).
Diakses 13 Februari 2018
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, (2013). “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, Oktober 2013
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Gelora Aksara Pratama.
- Dariyadi, Moch Wahib, (2012) *Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Produktivitas*. [Http://Wahib.Co.Id](http://Wahib.Co.Id). Diakses 13 Februari 2018.
- Faruq, Dkk (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri”, *Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Vol. 2, No. 3 Mei 2017.
- Harimisa, E Margareta. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Camat Sario Kota Manado”, *Jurnal Emba*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Vol 1. No. 4 Desember 2013.
- Juliandi Azuar. , Dkk. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis* (Edisi Ii). Medan : Umsu Press.
- Labudo, Yuristha, (2013) “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan” *Jurnal Emba*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manjemen. Vol 1. No. 3 Juni 2013.
- Martono, Budi (2013). *Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja*. [Http://Www.Vedcmalang.Com](http://www.Vedcmalang.Com). Diakses 12 Februari 2018.
- Purnama, Husna. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang”, *Jurnal Benefit*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan. Vol. 2, No.1 Februari 2017.
- Rumandor, Vico Wentri. (2013), “Motuvasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemipinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan”, *Jurnal Emba*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Vol. 1, No. 4 Desember 2013.

- Senata, Dkk. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Bandung Tahun 2012". *Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Vol. 4, No. 1. 2014
- Setiawan, Samhis (2017). *Produktivitas" Pengertian Menurut Para Ahli & (Tujuan Manfaat Faktor Yang Mempengaruhi)*. [Http://Www.Gurupendidikan.Co.Id](http://Www.Gurupendidikan.Co.Id). Diakses 12 Februari 2018
- Sinulingga, Rudi Salam. (2015), *Gaya-Gaya Kepemimpinan*. [Https://Www.Kompasiana.Com](https://Www.Kompasiana.Com). Diakses 12 Februari 2018.
- Sofyan, Diana Kahirani. (2013), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda", *Malikussaleh Industri Engineering*. Teknik Industri, Malikussaleh. Vol. 2, No. 1 2013.
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian* (Edisi 23). Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, Ardika (2014). "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ukiran Kabupaten Subang", *Trikonomika*. Stie Miftahul Huda Subang. Vol. 13. No. 1 Juni 2014
- Sulaiman, Dkk. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekertariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya" *Jurnal Manajemen*. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Syah Kuala Banda Aceh. Vol. 3, No. 2 Mei 2014
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisii Viii). Jakarta: Prendamedia Group
- Rahardjo, Dkk. (2014), "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Sukses Eratama, Tangerang", *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif*. Program Pasca Sarjana Unuversitas Terbuka. Vol. 1, No. 1. 2014.
- Reiner, Dedi (2017). "Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis, Manfaat, Faktor Yang Mempengaruhi, Indikator Terlengkap". [Http://Www.Sepengetahuan.Com](http://Www.Sepengetahuan.Com) . Diakses 7 Februari 2018.
- Rosa, Hendiri. (2015) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak", *E-Jurnal Apressiasi Ekonomi*. Vol. 3, No. 2 Mei 2015.

- Rosidy, Abdul Wahid, (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negri Di Surabaya". Ilmu Informasi Dan Perpustakaan, Universitas Airlangga.
- Riadi, Muchlis. (2014). *Pengertian, Jenis Dan Manfaat Lingkungan Kerja*. [Http://Www.Kajianpustaka.Com](http://www.kajianpustaka.com). Diakses 9 Februari 2018
- Yuliandari, Dkk. (2014) "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada Ud. Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Malaya Kabupaten Jembrana. *Journal Bisma*. Universitas Penddidikan Ganesha. Vol. 2 Tahun 2014.
- Zebua, Martin. (2017), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Coca-Cola Cabang Malang", *Media Mahardika*. Stie Mahardika Surabaya. Vol. 15, No. 3 Mei 2017.