

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 DI SURABAYA

Achmad Budi Setiyawan
STIE MAHARDIKA SURABAYA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Di Surabaya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 40 AJB Bumiputera 1912 di Surabaya. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik dengan bantuan komputer program SPSS versi 15 menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 40.707 + 0.120X_1 + 0.485X_2 + 0.671X_3 + e$. Dalam uji hipotesis, terdapat pengaruh simultan antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya. Terdapat pengaruh parsial antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

This study has aims to determine the factors that have effect on employee's work productivity at AJB Bumiputera 1912 in Surabaya. Hypothesis testing is conducted by spreading questionnaires to 40 employees of AJB Bumiputera 1912 in Surabaya. The analysis that used is validity test, reliability test, and classic assumption test that supported by computer program of SPSS version 15 by using multiple linear regression analysis. Based on the results of data calculation and analysis that was used, a regression equation is obtained, that is $Y = 40.707 + 0.120X_1 + 0.485X_2 + 0.671X_3 + e$. In the hypothesis test, there is simultaneous effect between motivation, work environment and leadership style on employee's work productivity of AJB Bumiputera 1912 in Surabaya. There are partial effects between motivation, work environment and leadership style on employee's work productivity of AJB Bumiputera 1912 in Surabaya. The variable of leadership style is a variable that has dominant effect on employee's work productivity of AJB Bumiputera 1912 in Surabaya.

Keywords: motivation, work environment, leadership style, employee's work productivity.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia, yang

diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila upah karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah

bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan mempunyai upah dan kesejahteraan karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tiada usai dengan pendidikan dan ketrampilan. Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah yang banyak serta upah yang memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan

yang diperoleh oleh perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, maka penulis di sini hanya akan membahas pengaruhnya sesuai motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya produk dalam perusahaan diperlukan pula karyawan yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena motivasi, lingkungan kerja dan

gaya kepemimpinan sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Motivasi adalah suatu pemberian kegairahan dalam bekerja kepada karyawan. Dimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mempunyai keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kondisi dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang didalamnya dapat melaksanakan berbagai kegiatan secara baik, sehat, aman, maupun nyaman.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya? (2) Apakah motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya? (3) Manakah diantara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya?

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Sedarmayanti (2013) Motivasi kerja, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tingkat tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan seseorang itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat.

Terry (2014) Motivasi kerja menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Tugas manajer adalah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat itu.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat

atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Sofyan Syafri Harahap (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Dapat disimpulkan tentang pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja

Gaya Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Thoah (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Sutikno (2014:16). kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin

dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja Karyawan menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94) adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

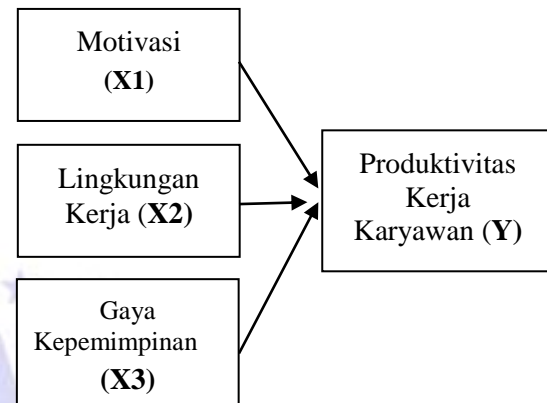
Menurut Muchdarsyah Sinugun (2015:16) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input).
- b. Pruduktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebi baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental dimana dalam setiap pengerjaannya, output harus

lebih besar dari pada inputnya dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan masalah yang ada, maka dapat dibuat suatu kerangka konseptual dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dengan bagian-bagian yang ditunjukkan pada gambar diatas dan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh simultan antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja AJB Bumiputera 1912 di Surabaya
2. Terdapat pengaruh parsial antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya

- kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya
3. Terdapat pengaruh dominan diantara parsial antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Alamat Jl. Raya Darmo No. 155 – 159 Surabaya, Telp. 031-5671154, Kode Pos 60241, Jawa Timur pada tanggal 1 November 2018 sampai dengan 1 Desember 2018. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang akan melibatkan seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya sebanyak 40 orang karyawan.

Deskripsi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3).

- b. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain yaitu : (1) Studi Kepustakaan, dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. (2) Studi Lapangan, penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Analisa Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Analisa data dalam penelitian ini terdiri atas uji

validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dengan bantuan SPSS 15.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Tanggapan Indikator

A. Motivasi (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variable motivasi (X1), dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan tentang motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi (X1)									
Indikator	Tanggapan					Total		Mean	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS	Skor	N		
X1.1	5	35	0	0	0	165	40	4.13	Baik
X1.2	11	29	0	0	0	171	40	4.28	Sangat baik
X1.3	18	22	0	0	0	178	40	4.45	Sangat baik
X1.4	16	24	0	0	0	176	40	4.4	Sangat baik
X1.5	11	29	0	0	0	171	40	4.28	Sangat baik

Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pada variable motivasi (X1) indikator ke 1 menyimpulkan bahwa terdapat 35 orang (87.5%) dengan jawaban setuju. 5 orang (12.5%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.13 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah baik.

Pernyataan pada indikator ke 2 terdapat 29 orang (72.5%) dengan jawaban

setuju. 11 orang (27.5%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.28 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 3 terdapat 22 orang (55%) dengan jawaban setuju. 18 orang (45%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.45 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 4 terdapat 22 orang (55%) dengan jawaban setuju. 18 orang (45%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.4 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 5 terdapat 29 orang (72.5%) dengan jawaban setuju. 11 orang (27.5%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.28 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

B. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang lingkungan kerja (X2), dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan tentang lingkungan kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja (X2)									
Indikator	Tanggapan					Total		Mean	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS	Skor	N		
X2.1	14	26	0	0	0	174	40	4.35	Sangat baik
X2.2	11	29	0	0	0	171	40	4.28	Sangat baik
X2.3	10	30	0	0	0	179	40	4.25	Sangat baik
X2.4	22	18	0	0	0	182	40	4.55	Sangat baik
X2.5	20	20	0	0	0	180	40	4.5	Sangat baik

Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pada variable lingkungan kerja (X2), indikator ke 1 menyimpulkan bahwa terdapat 26 orang (65%) dengan jawaban setuju. 14 orang (35%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.35 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 2 terdapat 29 orang (72.5%) dengan jawaban setuju. 11 orang (27.5%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.28 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang

diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 3 terdapat 30 orang (75%) dengan jawaban setuju. 10 orang (25%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.25 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 4 terdapat 18 orang (45%) dengan jawaban setuju. 22 orang (55%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.55 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 5 terdapat 20 orang (50%) dengan jawaban setuju. 20 orang (50%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.5 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

C. Gaya Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang gaya kepemimpinan (X3) dapat dijelaskan jawaban responden

berdasarkan item-item pertanyaan tentang gaya kepemimpinan (X3) sebagai berikut:

Tabel 3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)									
Indikator	Tanggapan					Total	N	Mean	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS	Skor			
X3.1	10	30	0	0	0	179	40	42.5	Sangat baik
X3.2	8	32	0	0	0	168	40	4.2	Sangat baik
X3.3	4	36	0	0	0	164	40	4.1	baik
X3.4	12	28	0	0	0	172	40	4.3	Sangat baik
X3.5	10	30	0	0	0	179	40	42.5	Sangat baik

Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pada variable gaya kepemimpinan (X3), indikator ke 1 menyimpulkan bahwa terdapat 30 orang (75%) dengan jawaban setuju. 10 orang (25%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.25 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 2 terdapat 32 orang (80%) dengan jawaban setuju. 8 orang (20%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.2 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 3 terdapat 32 orang (80%) dengan jawaban

setuju. 8 orang (20%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.1 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah baik.

Pernyataan pada indikator ke 4 terdapat 28 orang (70%) dengan jawaban setuju. 12 orang (30%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.3 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 5 terdapat 30 orang (75%) dengan jawaban setuju. 10 orang (25%) dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.25 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

D. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan tentang produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)									
Indikator	Tanggapan					Total		Mean	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS	Skor	N		
Y.1	19	21	0	0	0	179	40	4.48	Sangat baik
Y.2	11	29	0	0	0	171	40	4.28	Sangat baik
Y.3	24	16	0	0	0	184	40	4.6	Sangat baik
Y.4	24	16	0	0	0	184	40	4.6	Sangat baik
Y.5	29	11	0	0	0	189	40	4.73	Sangat baik

Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan pada variable produktivitas kerja karyawan (Y), indikator ke 1 menyimpulkan bahwa terdapat 21 orang (52.5%) responden dengan jawaban setuju. 19 orang (47.5%) responden dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.48 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 2 terdapat 29 orang (72.5%) responden dengan jawaban setuju. 11 orang (27.5%) responden dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.28 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 3 terdapat 16 orang (40%) responden dengan jawaban setuju. 24 orang (60%) responden dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-

rata pada pernyataan tersebut adalah 4.6 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 4 terdapat 16 orang (40%) responden dengan jawaban setuju. 24 orang (60%) responden dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.6 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Pernyataan pada indikator ke 5 menyimpulkan bahwa terdapat 11 orang (27.5%) responden dengan jawaban setuju. 29 orang (72.5%) responden dengan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan tersebut adalah 4.73 (total skor-mean). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diterima untuk indikator dalam variabel ini adalah sangat baik.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item dikatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item dikatakan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	sig hitung	sig. kriteria	Keterangan
Motivasi X1	X1.1	0,443	0.320	0.000	0,05	Valid
	X1.2	0,362	0.320	0.000	0,05	Valid
	X1.3	0,451	0.320	0.000	0,05	Valid
	X1.4	0,414	0.320	0.000	0,05	Valid
	X1.5	0,408	0.320	0.000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja X2	X2.1	0,646	0.320	0.000	0,05	Valid
	X2.2	0,501	0.320	0.000	0,05	Valid
	X2.3	0,499	0.320	0.000	0,05	Valid
	X2.4	0,374	0.320	0.000	0,05	Valid
	X2.5	0,681	0.320	0.000	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan X3	X3.1	0,456	0.320	0.000	0,05	Valid
	X3.2	0,485	0.320	0.000	0,05	Valid
	X3.3	0,494	0.320	0.000	0,05	Valid
	X3.4	0,556	0.320	0.000	0,05	Valid
	X3.5	0,568	0.320	0.000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan Y	Y1.1	0,561	0.320	0.000	0,05	Valid
	Y1.2	0,493	0.320	0.000	0,05	Valid
	Y1.3	0,584	0.320	0.000	0,05	Valid
	Y1.4	0,528	0.320	0.000	0,05	Valid
	Y1.5	0,577	0.320	0.000	0,05	Valid
df = n-k = 40-4 = 36						

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki status valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai sig. hitung lebih kecil dari sig. kriteria, sesuai rekomendasi dari teori ukurnya (Ghozali, 2016:42).

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

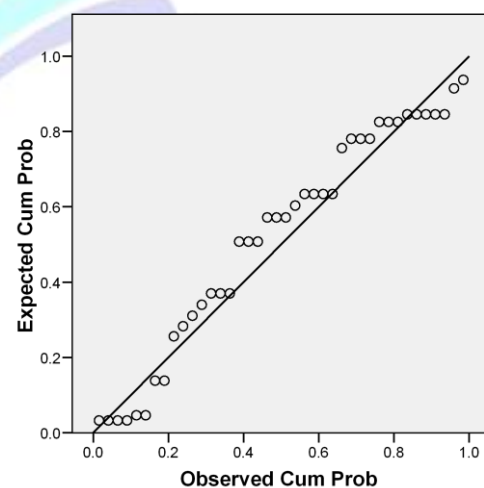
Variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0.743	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.744	0.7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.799	0.7	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.785	0.7	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki status variabel karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7 sesuai rekomendasi dari (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik Dalam Uji Normalitas

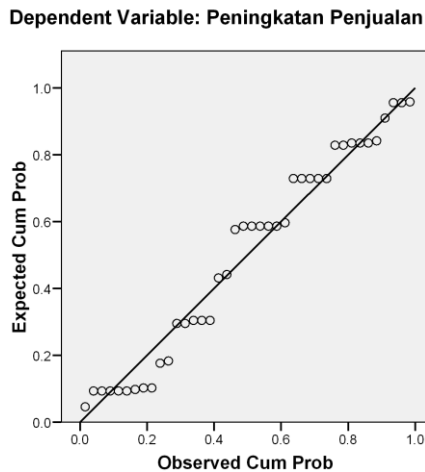
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan cara melihat penyebaran datanya. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dependent Variable: Peningkatan Penjualan



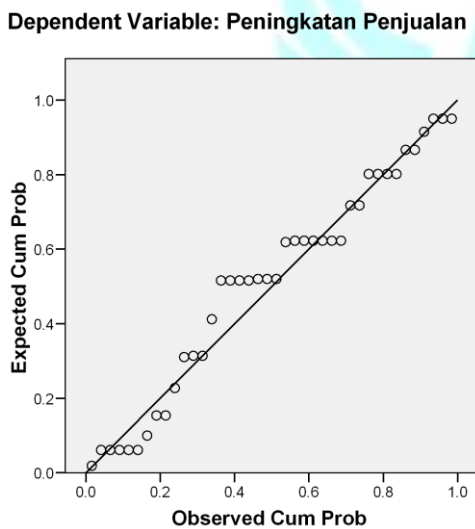
Gambar 1. Normal Probability Plot Uji Normalitas Variabel Motivasi (X1)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal Probability Plot Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal Probability Plot Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan pada gambar grafik normal P-P Plot, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda antara variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel gaya kepemimpinan (X3) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat ditentukan rumus :

$$Y = 40.707 + 0.120X_1 + 0.485X_2 + 0.671X_3 + e$$

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Nilai F		Nilai Sig.		Keterangan
	hitung SPSS	tabel	SPSS	Kriteria	
Motivasi (X1)	25.535	2.87	0.000	0.05	Memiliki pengaruh simultan
Lingkungan Kerja (X2)	10.501	2.87	0.002	0.05	Memiliki pengaruh simultan
Gaya Kepemimpinan (X3)	15.913	2.87	0.000	0.05	Memiliki pengaruh simultan

1. Untuk variabel motivasi (X1) nilai F hitung SPSS adalah 25.535 lebih besar dari nilai t tabel 2.87. Nilai signifikansi F SPSS sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi F kriteria 0.05. artinya terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori dari Ghazali (2016).

2. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai F hitung SPSS adalah 10.501 lebih besar dari nilai t tabel 2.87. Nilai signifikansi F SPSS sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi F kriteria 0.05. artinya terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori dari Ghozali (2016).
3. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) nilai F hitung SPSS adalah 15.913 lebih besar dari nilai t tabel 2.87. Nilai signifikansi F SPSS sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi F kriteria 0.05. artinya terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori dari Ghozali (2016).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t		Nilai Sig.		Keterangan
	hitung SPSS	tabel	SPSS	Kriteria	
Motivasi (X1)	0.732	0.413	0.000	0.05	Memiliki pengaruh parsial
Lingkungan Kerja (X2)	3.241	0.413	0.000	0.05	Memiliki pengaruh parsial
Gaya Kepemimpinan (X3)	3.989	0.413	0.000	0.05	Memiliki pengaruh parsial

1. Untuk variabel motivasi (X1) nilai t hitung SPSS adalah 25.535 lebih besar dari nilai t tabel 2.87. Nilai signifikansi t SPSS sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi kriteria 0.05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori dari Ghozali (2016).
2. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai t hitung SPSS adalah 10.501 lebih besar dari nilai t tabel 2.87. Nilai signifikansi t SPSS sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi t kriteria 0.05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori dari Ghozali (2016).
3. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) nilai t hitung SPSS adalah 15.913 lebih besar dari nilai t tabel 2.87. Nilai signifikansi t SPSS sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi t kriteria 0.05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori dari Ghozali (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di

Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya
2. Terdapat pengaruh parsial antara motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya
3. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Surabaya.

SARAN

1. Bagi AJB Bumiputera 1912 di Surabaya, dapat mempertahankan dan mengembangkan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan agar mencari objek penelitian yang populasinya lebih besar, agar tidak hanya satu jenis perusahaan yaitu AJB Bumiputera 1912 di Surabaya sehingga mempunyai kemampuan untuk digeneralisasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya motivasi, lingkungan kerja,

gaya kepemimpinan, produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Apriliani, Nita. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.Pada CV. Sahabat Klaten. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chukwuma, Edwin Maduka & Obiefuna Okafor. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol. 2, Is. 7, hlm. 137-147.
- Emmywati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit STIE Mahardhika Surabaya.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miftah, Thoha. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Syahrial. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengajian Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Koperasi Yang Ada Di Kecamatan Tanjungpinang”. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau
- Wirawan, Fajar. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warna Alam Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.