



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DI UPT III BPPRD KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Disajikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**INDRIANA**  
**1725310916**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INDRIANA  
NPM : 1725310916  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI UPT III BPPRD KOTA  
MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

KEJUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(NASRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : INDRIANA  
NPM : 1725310916  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI DI UPT III BPPRD KOTA MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

  
(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II  
  
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I  
  
(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - III  
  
(RIZAL ALIMAD, SE.M.Si)

ANGGOTA-IV  
  
( FMI WAKHYUNI, SE.M.Si )

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : INDRIANA  
NPM : 1725310916  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI UPT III BPPRD KOTA  
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019

  
(Indriana)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indriana  
Tempat/Tanggal lahir : Kisaran, 10 Desember 1981  
NPM : 1725310916  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Baki No. 18 Binjai Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Medan, Juni 2019

Yang membuat pernyataan



(Indriana)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4.5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fa@unpb.pancabudi.ac.id](mailto:admin_fa@unpb.pancabudi.ac.id)

<http://www.pancabudi.ac.id>

### BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., MM  
 Nama Mahasiswa : INDRIANA  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN SDM  
 No. Stambuk / NPM : 1735310916  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
 KEMUNGKINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
 PEGAWAI OPT III DPRD KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
19/3/09	Bab I Rumusan Masalah Identifikasi Masalah	NS	disetujui
18/4/09	Bab II Kerangka konseptual Definisi Operasional	NS	disetujui
20/4/09	Bab III Sampel Populasi	NS	disetujui
23/4/09	see sampul	NS	

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, S.E., MM





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4.5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [adwita\\_fm@unpab.pancabudi.org](mailto:adwita_fm@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : INDEJANA  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN SUM  
 No. Stambuk / NPM : 1705310916  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
 KEMUNGKINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
 KERJA PEKERJADIPT III BPRD KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/4-2019	- Kata pengantar - Daftar Isi - Garis Besar - Tulisan sesuai dgn ETD.	A.	
16/4-2019	Margin	A.	
25/4-2019	ACE Seminar Proposal	A.	

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



Dosen Pembimbing II

Abdi Setiawan, S.E., M.Si



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: INDRIANA

Tempat/Tgl. Lahir

: KISARAN / 10 Desember 1981

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1725310916

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, IPK 3.18

Nomor Hp

: 082170476526

Sehingga ini mengajukan judul sesuai bidang Ilmu sebagai berikut :

Judul

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPENIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVAS KERJA PEGAWAI DI UPT III BPPRD KOTA MEDAN

Demikian, Saya Oleh Dikoreksi Jika Ada Perubahan Judul

Yang Telah Perini

  
Dekan  
(I. Bhakti Ariansyah, M.P., Ph.D.)

Medan, 25 April 2019

Pemohon,

(Indriana)

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

(Dr. Surya Ningsih, S.Pd., M.Hum.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh  
Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA SUREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Satiawan, SE., Msi.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing II :

(Abdi Satiawan, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

No. 02 / Per / BP / 2019  
 Dinyatakan ... dan sangat  
 paut dengan ... Perpustakaan

HM-BPAA-2012-041

Hai : Permohonan Meja Hijau



Medan, 01 Juli 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAW Medan



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INDIRIANA  
 Tempat/Tgl. Lahir : KISARAN / 10 Desember 1981  
 Nama Orang Tua : ALM. ANZAR  
 N. P. N : 1725310916  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082170476826  
 Alamat : Jl. Baka No. 18 Binjai Utara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEKAWAI DI UPT BPAA BPPRD KOTA MEDAN. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan RKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Bertamper surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertamper pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertamper foto copy STTB SLIA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertamper pelunasan kwintal pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas (sudah 5 eksemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 dibar (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertamper surat keterangan BPAA. (pada saat pengumpulan ijazah)
11. Sebisa menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkes di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 500.000
3. [200] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp. 1.000.000</b>
5. UK - Teknik Genap	<b>Rp 3.500.000</b>
	<b>5.600.000</b>

M 19/19  
 09/19

Ukuran Toga : **M**

Diketahui / Disetujui oleh :

Dr. Surya ... S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Handwritten signature and stamp of a staff member with phone number 1725310915.

Ditaban :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - o a. telah dicap Buku Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAW Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Ubuur Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (jika) - Mhs.yas.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

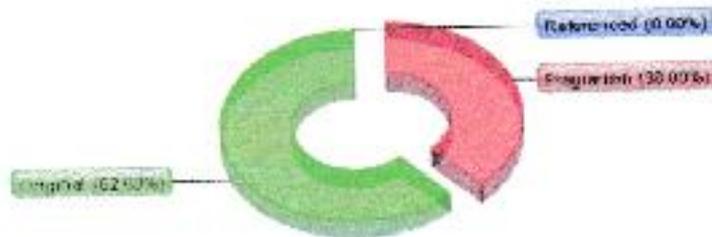
Analyzed document: 29/06/2019 11:12:12

"INDRIANA\_1725310916\_Manajemen.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 62	wrds: 7815	<a href="http://www.webactionresearch.org/files/2014/04/wurcy_3_results.pdf">http://www.webactionresearch.org/files/2014/04/wurcy_3_results.pdf</a>
% 61	wrds: 10680	<a href="http://ik@yazarielie.blogspot.com/2012/02/analisa-tingkat-kepuasan-konsumen-8801.html">http://ik@yazarielie.blogspot.com/2012/02/analisa-tingkat-kepuasan-konsumen-8801.html</a>
% 57	wrds: 7198	<a href="http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10505/10232/1/11_chapter%204.pdf">http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10505/10232/1/11_chapter%204.pdf</a>

[Show other Sources]

Processed resources details:

160 - Ok / 37 - Failed

[Show other Sources]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:

Included Urls:

## **ABSTRAK**

---

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT III BPPRD Kota Medan, dan sampel sebanyak 80 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

---

*This study we consetrated to determine whether the work environment and leadership style partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of employees at UPT III BPPRD Medan City. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all UPT III BPPRD Medan employees, and a sample of 80 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that the work environment and leadership style partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work productivity of employees at UPT III BPPRD Medan City.*

***Keywords : Work Environment, Leadership Style and Work Productivity***

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Alm. Amzar dan Ibunda Sainik serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Muh. Alimuddin Islamy (Suami), Naurasyifa Islamy (anak 1), Azzahra Faiqah Islamy (anak 2), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Ika Dwiputri Sitepu, Nela Maysarah, Lailatusyifa, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Putri Astika Sari SE, Puput Dini Lestari, SH, Dina Kartika, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juni 2019

Penulis

Indriana

1725310916

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### HALAMAN JUDUL

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>

#### **BAB I           PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian .....	6

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori .....	8
1. Lingkungan Kerja .....	8
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	8
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	14
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	20
2. Gaya Kepemimpinan .....	22
a. Pengertian Kepemimpinan .....	22
b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan .....	23
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	26
d. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	27
3. Produktivitas Kerja .....	31
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	31
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	32
c. Indikator Produktivitas .....	33
B. Penelitian Sebelumnya .....	34
C. Kerangka Konseptual .....	35
D. Hipotesis .....	37

#### **BAB III           METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Definisi Operasional Variabel .....	39
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41

	F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	47
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	49
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	65
	4. Pengujian Asumsi Klasik .....	69
	5. Regresi Linier Berganda.....	73
	6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	74
	B. Pembahasan .....	76
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	76
	2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja .....	77
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.....	78
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan.....	79
	B. Saran.....	79
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	34
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel 3.3 Sampel Penelitian .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	49
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	50
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	50
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	51
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	51
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	52
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	53
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	53
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	54
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	55
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	55
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	56
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	57
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	57
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	58
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	58
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	59
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	60
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1 .....	60
Tabel 4.24 Pernyataan Y.2 .....	61
Tabel 4.25 Pernyataan Y.3 .....	61
Tabel 4.26 Pernyataan Y.4 .....	62
Tabel 4.27 Pernyataan Y.5 .....	63

Tabel 4.28	Pernyataan Y.6 .....	63
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7 .....	64
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8 .....	64
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9 .....	65
Tabel 4.32	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Lingkungan Kerja).....	66
Tabel 4.33	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan).....	66
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja).....	67
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Lingkungan Kerja).....	68
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan) .....	68
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja) .....	68
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	71
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 4.41	Uji Simultan .....	74
Tabel 4.42	Uji Parsial .....	75
Tabel 4.43	Uji Determinasi.....	76

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	69
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, ketika perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di UPT III BPPRD Kota Medan, diantaranya adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja di UPT III BPPRD Kota Medan harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan selesai pada waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien.

Organisasi sebagai perwujudan interaksi antar umat manusia harus dapat mengatasi masalah yang terjadi sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai target yang ditentukan organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya untuk mencapai yang diinginkan perusahaan. Dengan kata lain kerja sama di dalam organisasi harus berlangsung secara berkelanjutan demi tercapai tujuan organisasi. Organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang harus dirumuskan secara jelas sehingga mudah dipahami. Pencapaian suatu tujuan umumnya melalui berbagai usaha atau kegiatan yang relevan. Kegiatan-kegiatan itu antara lain melalui penyusunan organisasi yang memadai, perincian tugas, kewajiban dan kewenangan yang seimbang, serta sistem dan metode yang cocok, serta didukung oleh teknologi yang tepat guna membantu kelancaran dan kualitas hasil pencapaian tujuan.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu

konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah “suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

Menurut Sutrisno (2013:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti. Menurut Siagian (2014:12), gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

Fenomena yang terjadi pada karyawan di UPT III BPPRD Kota Medan yaitu menurunnya produktivitas kerja karyawan, terlihat dari lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan pra survey terdapat masalah lingkungan kerja pada UPT III BPPRD Kota Medan yaitu suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan. Tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama. Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan.

Masalah lingkungan kerja pada UPT III BPPRD Kota Medan yaitu pimpinan hanya memberikan perintah sesuai dengan keinginannya. Bawahan tidak diberi

kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan kurang menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai.
- b. Suasana dikerjakan kurang menyenangkan
- c. Belum ada kemampuan memotivasi di PT III BPPRD Kota Medan.
- d. Bawahan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi UPT III BPPRD Kota Medan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Senata (2014), yang berjudul: “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 40 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 80 pegawai/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di UD. Kembang Sari Kabupaten Badung, sedangkan penelitian ini dilakukan di UPT III BPPRD Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Lingkungan Kerja**

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Sutrisno (2014:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) lingkungan kerja adalah "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2013:183), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayanti (2014:12), "suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien".

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2014:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Komarudin (2013:76) lingkungan kerja fisik adalah “keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2013:185), “Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

**2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2014:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa

lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja juga akan ikut meningkat”.

Menurut Nitisemito (2013:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya

mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan bisa meningkatkan kinerja karyawan”.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2013:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja

- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja
- 12) Hubungan atasan dengan bawahan
- 13) Hubungan sesama rekan kerja”

Menurut Nitisemito (2013:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

- 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

## 2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

## 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut

jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

#### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada

tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiinya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### 12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

#### 13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

## 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

## 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja di dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Siagian (2014:7), “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Samsudin (2013:50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan

akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Menurut Rivai (2014:432), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Mathis (2014:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2014:11), "terdapat 5 fungsi kepemimpinan, yakni:

##### 1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

## 2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

## 3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

## 4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang

rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

#### 5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Yusuf (2015:240), “sifat-sifat kepemimpinan, yakni:

#### 1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

#### 2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

**c. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun

diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Menurut Rivai (2014:434) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, menurut Mathis (2014:218), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan”. Menurut Samsudin (2013:51), “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

#### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Samsudin (2013:52), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

##### 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

## 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

## 3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri”.

Menurut Siagian (2014:12), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

### 1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan

para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelagisakan tugas-tugasnya kepada

bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan.”.

Menurut Rivai (2014:438), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpin sebagai seseorang, sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan

asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kharisma, motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual.

### **3. Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2014 : 99), “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya”.

Menurut Sutrisno (2014 : 102), “Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”.

Menurut Mangkunegara (2015:45), “produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin”. Sedangkan menurut Manulang (2014:98), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2014 : 116), “terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

##### 1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

##### 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### 3) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

### 4) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”.

#### **c. Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2014 : 104), “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.

Menurut Manullang (2014:57), “mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan kemampuan bekerja sama.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Senata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012.	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Sinaga (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau).	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Zebua (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang	Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2019)

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah “suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

#### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

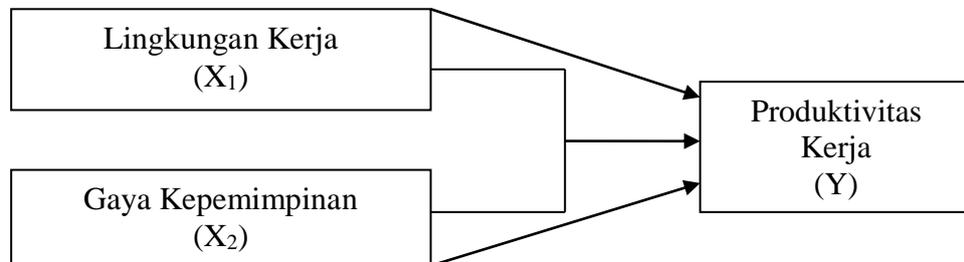
Menurut Sutrisno (2013:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena berinteraksi

antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti. Menurut Siagian (2014:12), gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:165), “Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan produktivitas kerja karyawan”.

. Berdasarkan teori dan pemikiran yang telah dikemukakan tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dibuat secara skematis sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2019

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT III BPPRD Kota Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Mei 2019			Juni 2019			Juli 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

#### C. Definisi Operasional Variabel

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel bebas ketiga gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.  (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja  (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.  (Rivai, 2014:434).	1. Kharisma, 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual  (Rivai, 2014:438).	1. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. 2. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. 3. Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut	Skala likert

			untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.	
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2013:102)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kemampuan bekerja sama.  (Sutrisno, 2013:104)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

#### D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT III BPPRD Kota Medan sebanyak 80 pegawai.

##### 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT III BPPRD Kota Medan sebanyak 80 pegawai”.

**Tabel 3.3 Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala UPT III	-
2	Kasubag TU	1 Orang

3	Koordinator Restoran dan Hotel	1 Orang
4	Koordinator Hiburan, ABT dan Parkir	1 Orang
5	Koordinator PBB	1 Orang
6	Petugas Administrasi	3 Orang
7	Petugas Restoran dan Hotel	9 Orang
8	Petugas Hiburan, ABT dan Parkir	8 orang
9	Petugas PBB	56 Orang
<b>Total</b>		<b>80 Orang</b>

Sumber: PT. Swakarya Insan Mandiri Medan (2019)

### 3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

#### 1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

#### 2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

### F. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas”.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )”.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )”.

**5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	54	67.5	67.5	67.5
Perempuan	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT III BPPRD Kota Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 67.5% dari total responden.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	26	32.5	32.5	32.5
31 - 40 Tahun	43	53.8	53.8	86.2
41 - 50 Tahun	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT III BPPRD Kota Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 53.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	7	8.8	8.8	8.8
S1	42	52.5	52.5	61.2
S2	3	3.8	3.8	65.0
SMU	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT III BPPRD Kota Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	41	51.2	51.2	51.2
6 - 10 Tahun	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT III BPPRD Kota Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 80 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### a. Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)

**Tabel 4.5**  
**Pegawai merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Ragu-Ragu	16	20.0	20.0	23.8
Setuju	24	30.0	30.0	53.8
Sangat Setuju	37	46.2	46.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%), setuju sebanyak 24 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (20.0%) dan sebanyak 3 orang (3.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

**Tabel 4.6**  
**Pegawai merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja**  
**menyenangkan.**  
**Pernyataan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	13.8
	Ragu-Ragu	15	18.8	18.8	32.5
	Setuju	26	32.5	32.5	65.0
	Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.0%), setuju sebanyak 26 orang (32.5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7.5%) dan sebanyak 5 orang (6.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

**Tabel 4.7**  
**Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai**  
**selama bekerja.**  
**Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.8	3.8	5.0
	Ragu-Ragu	16	20.0	20.0	25.0
	Setuju	39	48.8	48.8	73.8
	Sangat Setuju	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (26.2%), setuju sebanyak 39 orang (48.8%), ragu-ragu

sebanyak 16 orang (20.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3.8%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja.

**Tabel 4.8**  
**Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
Ragu-Ragu	7	8.8	8.8	31.2
Setuju	18	22.5	22.5	53.8
Sangat Setuju	37	46.2	46.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%), setuju sebanyak 18 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (8.8%) dan sebanyak 18 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.

**Tabel 4.9**  
**Saya dan pegawai lain saling menghormati.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	4	5.0	5.0	7.5
Ragu-Ragu	10	12.5	12.5	20.0
Setuju	20	25.0	25.0	45.0
Sangat Setuju	44	55.0	55.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (55.0%), setuju sebanyak 20 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.0%) dan sebanyak 2 orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (55.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dan pegawai lain saling menghormati.

**Tabel 4.10**  
**Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
Tidak Setuju	24	30.0	30.0	40.0
Ragu-Ragu	4	5.0	5.0	45.0
Setuju	23	28.8	28.8	73.8
Sangat Setuju	21	26.2	26.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (26.2%), setuju sebanyak 23 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5.0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (30.0%) dan sebanyak 8 orang (10.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 orang (30.0%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

**Tabel 4.11**  
**Pegawai mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
Ragu-Ragu	13	16.2	16.2	21.2
Setuju	34	42.5	42.5	63.8
Sangat Setuju	29	36.2	36.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (36.2%), setuju sebanyak 34 orang (42.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.2%) dan sebanyak 4 orang (5.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

**Tabel 4.12**  
**Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak digunakan.**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	11	13.8	13.8	30.0
Setuju	28	35.0	35.0	65.0
Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.0%), setuju sebanyak 28 orang (35.0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (13.8%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

**Tabel 4.13**  
**Pegawai mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.**  
**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	10	12.5	12.5	15.0
Ragu-Ragu	10	12.5	12.5	27.5
Setuju	26	32.5	32.5	60.0
Sangat Setuju	32	40.0	40.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (40.0%), setuju sebanyak 26 orang (32.5%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (12.5%) dan sebanyak 2 orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan)**

**Tabel 4.14**  
**Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan karyawan.**

**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.2	11.2	11.2
Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	48.8
Setuju	25	31.2	31.2	80.0
Sangat Setuju	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (20.0%), setuju sebanyak 25 orang (31.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 9 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan karyawan.

**Tabel 4.15**  
**Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama pegawai.**

**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	24	30.0	30.0	51.2
Setuju	34	42.5	42.5	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 34 orang (42.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (30.0%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama pegawai.

**Tabel 4.16**  
**Pimpinan selalu ada kesempatan untuk pegawai pada masing-masing bidang.**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
Setuju	35	43.8	43.8	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu ada kesempatan untuk pegawai pada masing-masing bidang.

**Tabel 4.17**  
**Pimpinan memotivasi pegawai saat datang sebelum jam kerja dimulai.**  
**Pernyataan X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	18.8	18.8	18.8
	Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	56.2
	Setuju	22	27.5	27.5	83.8
	Sangat Setuju	13	16.2	16.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (16.2%), setuju sebanyak 22 orang (27.5%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 15 orang (18.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memotivasi pegawai saat datang sebelum jam kerja dimulai.

**Tabel 4.18**  
**Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada pegawai.**  
**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	27.5	27.5	27.5
	Ragu-Ragu	19	23.8	23.8	51.2
	Setuju	21	26.2	26.2	77.5
	Sangat Setuju	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (22.5%), setuju sebanyak 21 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (23.8%) dan sebanyak 22 orang (27.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (27.5%). Jadi dapat disimpulkan

responden tidak setuju bahwa pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada pegawai.

**Tabel 4.19**  
**Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.**  
**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	53.8
Setuju	29	36.2	36.2	90.0
Sangat Setuju	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10.0%), setuju sebanyak 29 orang (36.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 16 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.20**  
**Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.**  
**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	39	48.8	48.8	72.5
Setuju	18	22.5	22.5	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 18 orang (22.5%), ragu-ragu

sebanyak 39 orang (48.8%) dan sebanyak 19 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

**Tabel 4.21**  
**Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang pegawai.**  
**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
	Setuju	35	43.8	43.8	92.5
	Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang pegawai.

**Tabel 4.22**  
**Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada pegawai.**  
**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	57.5
Setuju	32	40.0	40.0	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 16 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada pegawai.

### c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

**Tabel 4.23**  
**Pegawai memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	34	42.5	42.5	58.8
Setuju	29	36.2	36.2	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 29 orang (36.2%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (42.5%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

**Tabel 4.24**  
**Pegawai mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
Setuju	35	43.8	43.8	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.

**Tabel 4.25**  
**Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.2	11.2	11.2
Ragu-Ragu	32	40.0	40.0	51.2
Setuju	33	41.2	41.2	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 33 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (40.0%) dan sebanyak 9 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.26**  
**Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
Ragu-Ragu	28	35.0	35.0	57.5
Setuju	32	40.0	40.0	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (35.0%) dan sebanyak 18 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.27**  
**Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	26	32.5	32.5	47.5
	Setuju	35	43.8	43.8	91.2
	Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.8%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.5%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.

**Tabel 4.28**  
**Pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	41	51.2	51.2	72.5
	Setuju	21	26.2	26.2	98.8
	Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 21 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 41 orang (51.2%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

**Tabel 4.29**  
**Pegawai mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.**  
**Pernyataan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	43	53.8	53.8	75.0
Setuju	19	23.8	23.8	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 19 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 43 orang (53.8%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 orang (53.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

**Tabel 4.30**  
**Pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
Setuju	36	45.0	45.0	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 36 orang (45.0%), ragu-ragu

sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

**Tabel 4.31**  
**Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
Ragu-Ragu	36	45.0	45.0	55.0
Setuju	32	40.0	40.0	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (45.0%) dan sebanyak 8 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	31.2000	29.985	<b>.578</b>	.772
Pernyataan X1.2	31.5625	29.338	<b>.444</b>	.787
Pernyataan X1.3	31.4375	30.654	<b>.529</b>	.778
Pernyataan X1.4	31.4625	28.353	<b>.511</b>	.778
Pernyataan X1.5	31.1375	29.563	<b>.518</b>	.777
Pernyataan X1.6	32.0750	27.716	<b>.455</b>	.790
Pernyataan X1.7	31.2875	30.942	<b>.499</b>	.781
Pernyataan X1.8	31.5000	29.519	<b>.494</b>	.780
Pernyataan X1.9	31.4375	29.186	<b>.489</b>	.781

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Gaya Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	26.7625	21.120	<b>.549</b>	.788
Pernyataan X2.2	27.0250	22.025	<b>.470</b>	.798
Pernyataan X2.3	26.9250	20.931	<b>.661</b>	.775
Pernyataan X2.4	26.9500	20.808	<b>.556</b>	.787
Pernyataan X2.5	26.9250	20.931	<b>.440</b>	.806
Pernyataan X2.6	27.0000	23.038	<b>.322</b>	.816
Pernyataan X2.7	27.2750	22.455	<b>.466</b>	.798
Pernyataan X2.8	26.9250	20.931	<b>.661</b>	.775
Pernyataan X2.9	27.1125	22.202	<b>.511</b>	.793

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.5250	21.949	<b>.527</b>	.882
Pernyataan Y.2	26.3875	20.114	<b>.761</b>	.862
Pernyataan Y.3	26.3750	20.744	<b>.716</b>	.866
Pernyataan Y.4	26.6000	21.484	<b>.572</b>	.879
Pernyataan Y.5	26.3625	19.930	<b>.770</b>	.861
Pernyataan Y.6	26.7500	22.266	<b>.549</b>	.880
Pernyataan Y.7	26.7750	22.025	<b>.604</b>	.876
Pernyataan Y.8	26.4000	20.192	<b>.768</b>	.862
Pernyataan Y.9	26.4250	22.804	<b>.453</b>	.887

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

*alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,800 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Gaya Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,812 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	9

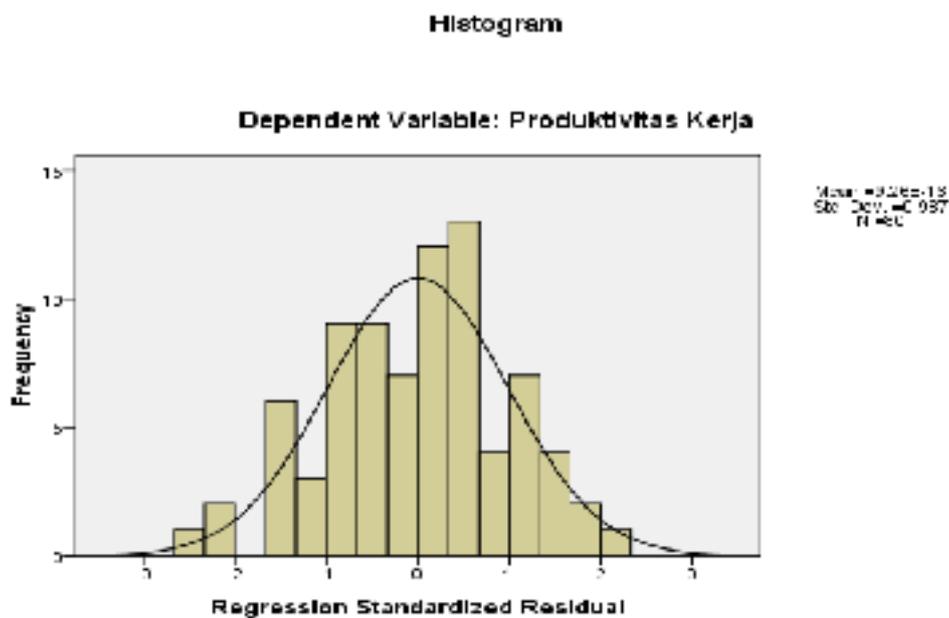
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,886 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

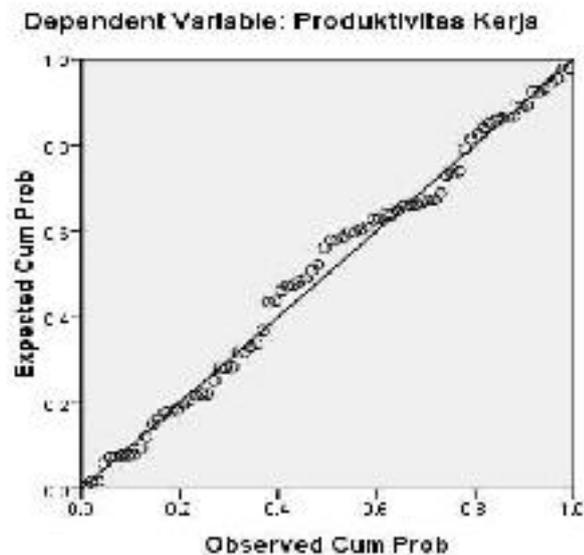


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.38**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83045286
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.051
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.722
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.675</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,675 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,675 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.39**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.574	2.153	.731	.467		
	Lingkungan Kerja	.312	.066	4.750	.000	.662	1.511
	Gaya Kepemimpinan	.567	.077	7.385	.000	.662	1.511

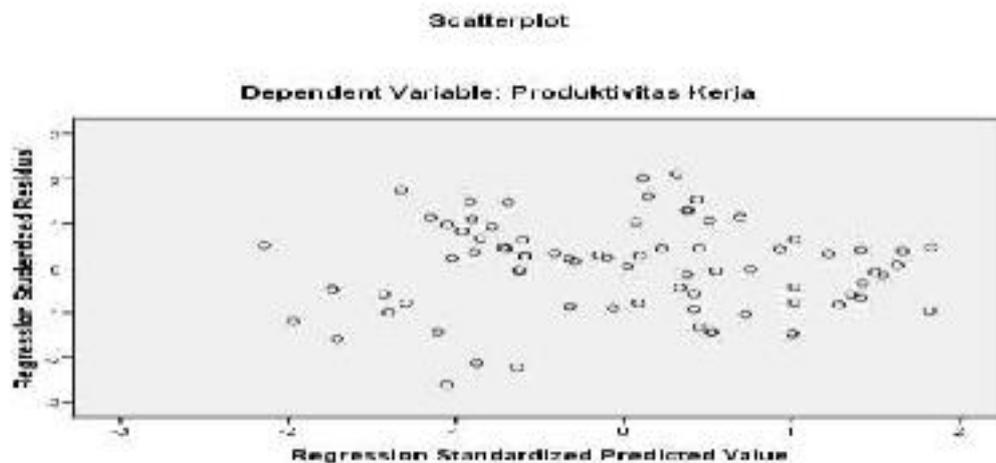
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja  $1,511 < 10$  dan gaya kepemimpinan  $1,511 < 10$ , serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja  $0,662 > 0,10$  dan gaya kepemimpinan  $0,662 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.40**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>1.574</b>	2.153	.731	.467		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.312</b>	.066	4.750	.000	.662	1.511
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>.567</b>	.077	7.385	.000	.662	1.511

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 1,574 + 0,312 X_1 + 0,567 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,574.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,312.
- c. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,567.

## 6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.41**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464.644	2	732.322	<b>89.095</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	632.906	77	8.220		
	Total	2097.550	79			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 89,095 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan

gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.42**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.574	2.153	.731	.467		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.312	.066	<b>4.750</b>	<b>.000</b>	.662	1.511
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	.567	.077	<b>7.385</b>	<b>.000</b>	.662	1.511

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

$t_{hitung}$  sebesar 4,750 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,750 > t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

$t_{hitung}$  sebesar 7,385 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,385 > t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.43**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.690	2.86698

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,690 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,0% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya  $100\% - 69,0\% = 31,0\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi jabatan, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,312 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Senata (2014) dan Sinaga (2016), yang menunjukkan bahwa “lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian produktivitas kerja. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan produktivitas kerja akan menurun”.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,567 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zebua (2017), yang menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil  $F_{hitung}$  89,095 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Senata (2014), Sinaga (2016) dan Zebua (2017), yang menunjukkan bahwa “lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja atukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan produktivitas kerja karyawan”.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan, dimana  $t_{hitung} 4,750 > t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan, dimana  $t_{hitung} 7,385 > t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan, dimana  $F_{hitung} 89,095 > F_{tabel} 3,12$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada organisasi untuk mempertahankan ruang kerja yang nyaman dalam organisasi melaksanakan pekerjaan dan disarankan juga pada organisasi untuk mempertahankan suasana kerja yang tidak

menyenangkan dengan solusi pelatihan team work atau outbond pegawai secara rutin.

2. Disarankan agar pimpinan UPT III BPPRD Kota Medan untuk mempertahankan pegawai yang mampu menyikapi pimpinan yang terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab, dan selanjutnya disarankan juga agar memperhatikan pegawai yang tidak menghiraukan keputusan pimpinan yang sudah dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan oleh bawahan lainnya, dengan solusi yang dilakukan organisasi yaitu pegawai harus diberikan kesempatan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Disarankan agar pimpinan harus mempertahankan dan terus meningkatkan pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan lebih memperhatikan karyawan agar bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Komarudin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, Burhanuddin H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.

### **Jurnal:**

- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City".

Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang, pp. 513-526.

- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Senata, I Wayan. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012*.
- Sinaga, Swandono. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*.

Zebua, Martin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang.