

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT MOLADIN DIGITAL INDONESIA REGIONAL JAKARTA

Denis Fitriyansyah¹, Hira Mualida²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹denisfitriyansyah03@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02450@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work environment on employee productivity at PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta partially and simultaneously. This research is causal associative research with a quantitative approach. The population in this study was 75 employees of PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta. The sample used in this research used a nonprobability sampling technique or used a saturated sampling method. The data collection procedure in this research is using a questionnaire using a Likert scale and SPSS 25 programming. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient tests correlation and determination. The research results that can be presented are: (1) there is an influence of leadership style on employee productivity ($t_{count} = 11.363 > t_{table} = 1.665$), (2) there is an influence of the work environment on employee productivity ($t_{count} = 7.297 < t_{table} = 1.665$), and (3) the influence of leadership style and work environment on employee productivity ($F_{count} = 75.564 > F_{table} = 3.12$). So it shows that the leadership style and work environment at PT. Moladin Digital Indonesia partially and simultaneously has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: leadership style; work environment; employee productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling atau menggunakan metode sampling jenuh. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan pemograman SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien korelasi serta determinasi. Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah: (1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan ($t_{hitung} = 11,363 > t_{tabel} = 1,665$), (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ($t_{hitung} = 7,297 < t_{tabel} = 1,665$), dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ($F_{hitung} = 75,564 > F_{tabel} = 3,12$). Sehingga menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT. Moladin Digital Indonesia secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan; lingkungan kerja; produktivitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya, dari sisi lain merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. (Yuni Arifin Zakaria dan Jajuk Herawati, 2021). Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi. Dalam bekerja seseorang dituntut untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain seseorang harus dituntut produktivitas. Produktivitas akan menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100).

Produktivitas kerja karyawan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta diharapkan dapat memberikan angka maksimal oleh perusahaan. Semakin banyak memiliki karyawan dengan produktivitas yang maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga visi perusahaan akan tercapai.

Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur

melalui kepuasan klien dan tercapainya target yang optimal. Produktivitas karyawan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas berupa tercapainya target penjualan.

Target penjualan jasa dana tunai PT Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta dari tahun 2019–2022 berhasil tercapai, namun di periode tahun 2023 mengalami penurunan. Dari target yang diberikan di tahun 2023 sebesar 400 Miliar. Sehingga membuat para pemimpin di PT Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta merubah starteginya untuk meningkatkan penjualan, diindikasikan perubahan startegi yang diberikan oleh PT Moladin Digital Indonesia membuat perilaku manager-manager di Regional Jakarta sedikit otoriter. Selain itu fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak diperbaharui, salah satu contohnya kenyamanan dalam bekerja seperti pendingin ruangan, kursi dan meja yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Kedua faktor tersebut membuat menurunnya produktifitas karyawan PT Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta sehingga ikut menurunnya pencapaian penjualan jasa dana tunai pada tahun 2023.

Bentuk produktivitas karyawan salah satunya berupa target penjualan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta periode 2019 – 2023 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Target Penjualan Jasa Pembiayaan Dana Tunai PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta Periode tahun 2019 – 2023

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi	Persentase (%)	Keterangan
2019	Rp. 500.000.000,-	Rp. 553.420.357,-	111%	Tercapai
2020	Rp. 10.000.000.000,-	Rp. 12.573.576.243,-	126%	Tercapai
2021	Rp. 150.000.000.000,-	Rp. 161.168.753.410,-	107%	Tercapai
2022	Rp. 500.000.000.000,-	Rp. 465.131.362.646,-	93%	Tidak Tercapai
2023	Rp. 700.000.000.000,-	Rp. 306.750.868.605,-	43%	Tidak Tercapai

Sumber : Kepala Divisi Business Development PT. Moladin Digital Indonesia (2023).

target Penjualan Jasa untuk Produk Pembiayaan Dana Tunai dengan jaminan BPKB Mobil di PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta periode tahun 2019 – 2023. Meskipun pencapaian yang terealisasikan mengalami fluktuasi, namun tingkat persentase terendah masih diatas dari setengah target pendapatan. Produktivitas kerja karyawan PT. Moladin Digital

Indonesia Regional Jakarta dapat dikatakan memiliki kualitas yang tidak konsisten.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam organisasi, manusia dalam organisasi dapat menjalin kerja secara kolektif bila mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara untuk melakukan kegiatan mempengaruhi bawahannya agar melakukan tindakan – tindakan yang selalu terarah untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang maksimal. Cara yang dilakukan pemimpin dapat dikatakan gambaran gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi hal yang identik dari seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Pada dasarnya terdapat banyak tipe – tipe gaya kepemimpinan, tetapi salah satu dari sekian banyak gaya kepemimpinan bukanlah menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan. Pemimpin dapat melakukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan untuk mengendalikan pegawai demi menghasilkan produktivitas kerja pegawai. Dari berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya pada akhirnya pemimpin harus mampu membangun produktivitas kerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang google form kepada beberapa karyawan dari PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta mengenai Gaya Kepemimpinan. Didapatkan hasil seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Wawancara Mengenai Gaya Kepemimpinan
 PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta

Pertanyaan	Divisi Teknik	Divisi Operasional	Divisi Rekrutmen	Divisi Pemasaran
Kecerdasan Pimpinan	Pimpinan kurang mampu dalam mencari solusi dari sebuah permasalahan, sehingga seringkali beberapa pekerjaan yang membutuhkan solusi penyelesaian cepat sering terhambat.	Kecerdasan dari Pimpinan cukup mumpuni.	Kecerdasan dari pimpinan cukup mumpuni.	Kecerdasan pimpinan cukup bagus.
KewibawaanPimpinan	Pimpinan dianggap teraluarogan.	Pimpinan dianggap kurang santun.	Pimpinan dianggap kurang santun.	Wibawa pimpinannya kurang santun.
3. Pengorganisasian Tugas Oleh Pimpinan	Pimpinan dianggap sering memberikan tugas kepada staff yang sebenarnya bukan kapasitas staff tersebut.	Pemberian tugas dari pimpinan pernah memberikan tugas kepada stafnya tapi hanya disaat tertentu saja.	Pembagian tugas sesuai tupoksi dan jabatan dari Divisi Keuangan menurutnya sangat tidak sesuai.	Sering memberi kan tugas kepada staff diluar tupoksinya.
4. Pengambilan Keputusan Oleh Pimpinan	Pengambilan keputusan sering terburu-buru sehingga sering dianulir sendiri oleh pimpinan tersebut.	Pengambilan keputusan oleh pimpinan menurut perwakilan dari divisi kllam sudah sesuai dengan harapan mereka.	Pengambilan keputusan menurutnya sudah cukup baik meskipun terkadang keputusannya sering berubah-ubah.	Pengambilan keputusannya a yang berkaitan dengan bisnis dianggap kurang baik.

Sumber : Wawancara Penulis Dengan Perwakilan Karyawan PT. Moladin Digital Indonesia (2023)

menganai hasil wawancara dengan perwakilan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta mengenai Gaya Kepemimpinan. Dapat diambil kesimpulan jika pandangan tiap divisi terhadap pemimpin memiliki penilaian yang variatif. Sehingga tidak jarang terdapat perbedaan penilaian berbeda dari masing-masing staff atau pegawai terhadap pemimpin perusahaan. Namun dari hasil obeservasi awal yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta dinilai cenderung otoriter

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat berkerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya. (Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain pewarnaan untuk ruangan, penerangan, kebersihan dan pertukaran udara).

Observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap lingkungan kerja berkaitan dengan penelitian ditampilkan pada Tabel 1.3 berikut:

Data Lingkungan Kerja PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta

Kategori	Standar Perusahaan	Kondisi Perusahaan
RuangKerja	Area kantor harus dalam keadaan steril (tidak ada debu dan tidak adasampah yang berceceran)	Masih ditemukan beberapa titikyang berdebu dan masih terdapat beberapa sampah di area kantor
Temperatur Ruang	AC atau pendingin ruangan di areakantor harus mencapai maksimal 28°C dan minimal 20°C	AC atau pendingin ruangan di area kantor sudah sesuai denganstandar suhu minimal di perusahaan yaitu 20°C
PeralatanKerja	Meja dan kursi yang digunakan harus dalam kondisi yang baik danlayak untuk digunakan	Beberapa meja dan kursi yang digunakan dalam keadaan rusak
SirkulasiUdara	Sirkulasi udara di ruang kerja harussesuai dengan kapasitas ruang kerjadan harus berfungsi dengan baik	Sirkulasi udara di ruang kerjakurang berfungsi dengan baik
Keamanan	Memiliki CCTV dengan jangkauan yang luas dan penjaga keamanan 24 jam	CCTV yang dimiliki perusahaanbelum memiliki jangkauan yangluas

Sumber : Hasil observasi penulis (2023)

Dari tabel diatas, menunjukkan kondisi lingkungan kerja di perusahaan masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan ada masalah pada lingkungan kerja PT. Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta. Masalah ini harus segera diatasi untuk mendukung kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Hira Maulida, Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan, Tahun 2023, Vol 7, No 2, Hal 14915-14930, ISSN: 2614-6754 Membahasa mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Penelitian tersebut tidak membahas lebih jauh mengenai lingkungan kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui thitung > ttabel (9,270 > 1,666), (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan.

Irfan Rizka Akbar, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor, October 2023, Vol. 1, No. 4, Hal : 1117- 1127, Issn : 2985-4768 Lingkungan Kerja (X2) Penelitian tersebut tidak membahas lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan (X1) dan produktivitas kerja (Y) n hasil uji hipotesis secara parsial/ uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai thitung > ttabel 3,172 > 1,98793.

I Nyoman Marayasa, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development, Sep 2020, Vol 2, No 3, Hal 423-432, JURNAL EKONOMI EFEKTIF (JEE) Lingkungan Kerja (X2) Penelitian tersebut tidak membahas lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan (X1) dan produktivitas kerja (Y) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37, 4%, uji hipotesis diperoleh t hitung> t tabel atau (6,380> 1,995).

Tatang Mulyana & Rini Oktaviani Jurnal Wacana Ekonomi (2016), Vol. 16 No. 01, Hal 009-017 (2017), ISSN : 1412 – 5897 Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (y) PD. Gaya Hadjah Dick&Dick (Dodol Garut Hadjah) dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Pegawai (Y) adalah nilai Fhitung 229,920 sedangkan nilai Ftabel 3,07, karena nilai Fhitung > Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Budi Cahyadi, Ngaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam , Januari 2019, Vol. 3, No. 1, 9 Hal. 28-39, Issn : 2540-8399 Ngaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian nilai F hitung sebesar 525,903 dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, maka H1 diterima yang artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan

valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,741	0,227	valid
2	Y.2	0,653	0,227	valid
3	Y.3	0,783	0,227	valid
4	Y.4	0,711	0,227	valid
5	Y.5	0,742	0,227	valid
6	Y.6	0,700	0,227	valid
7	Y.7	0,692	0,227	valid
8	Y.8	0,765	0,227	valid
9	Y.9	0,827	0,227	valid
10	Y.10	0,766	0,227	valid

Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r_{tabel}$ (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk

itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	.845	0,227	valid
2	X1.2	.754	0,227	valid
3	X1.3	.703	0,227	valid
4	X1.4	.768	0,227	valid
5	X1.5	.847	0,227	valid
6	X1.6	.804	0,227	valid
7	X1.7	.756	0,227	valid
8	X1.8	.733	0,227	valid
9	X1.9	.799	0,227	valid
10	X1.10	.632	0,227	valid

Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi intrinsik (X1) diperoleh nilai r hitung $> r_{tabel}$ (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	.682	0,227	valid
2	X2.2	.715	0,227	valid
3	X2.3	.736	0,227	valid
4	X2.4	.580	0,227	valid
5	X2.5	.526	0,227	valid
6	X2.6	.602	0,227	valid
7	X2.7	.556	0,227	valid
8	X2.8	.649	0,227	valid
9	X2.9	.731	0,227	valid
10	X2.10	.528	0,227	valid

Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kepemimpinan (X2) diperoleh nilai r hitung $> r_{tabel}$ (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Tidak Reliabel
0,400 – 0,600	Cukup Reliabel
0,600 – 0,800	Reliabel
0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2019:131)

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatc Alpha	Standar Cronbatc Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,918	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,831	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1), kepemimpinan (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel

memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17425861
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	-.080
	Negative	-.065
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

- 2) Uji Multikolinearitas

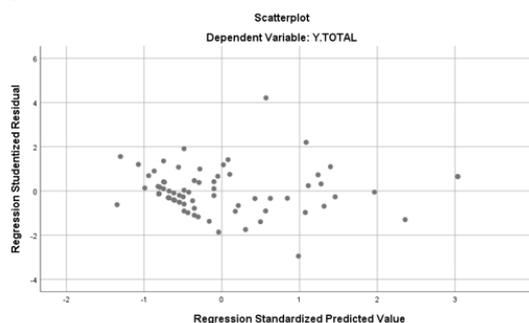
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.887	2.625		1.481	.143		
	X1.TOTAL	.606	.080	.644	7.551	.000	.616	1.624
	X2.TOTAL	.278	.095	.250	2.930	.005	.616	1.624

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai toleransi variabel motivasi intrinsik sebesar 0,616 dan kepemimpinan sebesar 0,616, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi intrinsik sebesar 1,624 serta variabel kepemimpinan sebesar 1,624 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

- 3) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

- 4) Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.668	3.21804	1.927

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL
 b. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, Durbin Watson terletak antara dU dan (4-dU) = 1,680 < 1,927 < 2,320, maka dapat disimpulkan bahwa model empiris pada kasus ini tidak mengalami masalah autokorelasi.

- d. Uji Regresi Linier

Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.988	2.334		3.423	.001
	X1.TOTAL	.752	.066	.799	11.363	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,988 + X1 0,752$

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.310	3.302		3.122	.003
	X2.TOTAL	.722	.099	.649	7.297	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,310 + X2 0,722$

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.887	2.625		1.481	.143
	X1.TOTAL	.606	.080	.644	7.551	.000
	X2.TOTAL	.278	.095	.250	2.930	.005

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh

persamaan regresi $Y = 3,887 + X_1 0,606 + X_2 0,278$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Correlations	
		X1.TOTAL	Y.TOTAL
X1.TOTAL	Pearson Correlation	1	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,799 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan derajat hubungan korelasi sempurna.

Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,653 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka, tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		X2.TOTAL	Y.TOTAL
X2.TOTAL	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat dengan derajat hubungan korelasi sempurna.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Model Summary ^b							
		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1		.823 ^a	.677	3.21804	.677	75.564	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL
 b. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,81 – 0,100 artinya variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Model Summary ^b							
		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1		.799 ^a	.639	3.38111	.639	129.125	1	73	.000

a. Predictors: (Constant), X1.TOTAL
 b. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,639 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar (100-63,9%) = 36,1 % dipengaruhi faktor lain

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Model Summary ^b							
		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1		.649 ^a	.422	4.27812	.422	53.250	1	73	.000

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL
 b. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,422 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar (100-42,2%) = 57,8 % dipengaruhi faktor lain

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Model Summary ^b							
		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1		.823 ^a	.677	3.21804	.677	75.564	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL
 b. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,677 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-67,7\%) = 32,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
 Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.988	2.334	3.423	.001
	X1.TOTAL	.752	.066	.799	11.363

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa thitung = 11,363 dengan signifikansi 5% atau 0,05% dan jumlah sampel n = 75 nilai ttabel = 1,665. Jadi nilai thitung > dari ttabel (11,363 > 1,665), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dan diperoleh nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2)
 Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.310	3.302	3.122	.003
	X2.TOTAL	.722	.099	.649	7.297

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa thitung = 7,297 dengan signifikansi 5% atau 0,05% dan jumlah sampel n = 75 nilai ttabel = 1,665. Jadi nilai thitung > dari ttabel (7,297 > 1,665), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dan diperoleh nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1)
 dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1565.049	2	782.524	75.564	.000 ^b
	Residual	745.618	72	10.356		
	Total	2310.667	74			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas di peroleh nilai Fhitung > Ftabel atau (75,564 > 3,12), hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan pada PT Moladin Digital Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung = 11,363 > t tabel = 1,665 dan memiliki nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan” diterima (Ha1 diterima, H01 ditolak).
- Lingkungan Kerja pada PT Moladin Digital Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung = 7,297 < ttabel = 1,665 dan memiliki nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan” diterima (Ha2 diterima, H02 ditolak).
- Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung = 75,564 > Ftabel = 3,12 dan memiliki nilai signifikansi F = 0,000 <

0,05. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan” diterima (Ha1,2 diterima, H01,2 ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan Ke-13. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Edison, E., Y. A., & I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- [3] Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Cetakan ke-22. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [4] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- [5] Sukanto., & Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- [6] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-11. Jakarta: Kencana.
- [7] Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan Ke-18. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [8] Widodo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung
- [9] Sutrisno, E. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [10] Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- [11] Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Manullang, dan M. Manullang., (2015). *Manajemen Personalialia*. Edisi ke-3, Cetakan ke-6. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [12] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta
- [13] Masram dan Mu’ah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama
- [14] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- [15] Saefullah, Kurniawan & Sule E. T. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta. Prenadamedia. ed. rev., cet. 12.
- [16] Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.