

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
RAMAYANA DEPARTMENT STORE KEBAYORAN LAMA
JAKARTA SELATAN**

Widi Wahyudi

Email: widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta

Fitria Rizni

Email: Fitri.risni@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja bagian ramayana departement store. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 60 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. R^2 atau kuadrat dari R, menunjukkan koefisien determinan. *Adjusted R Square* menunjukkan 0,340 artinya sebesar 34% dari nilai Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66% (100% - 34%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk $Y = 21,192 - 0,109 X_1 + 0,447 X_2 + 0,183 X_3 + \epsilon$. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan yang diambil dari penelitian yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research is very useful and work motivation, leadership style, work environment partially and simultaneously for work productivity part ramayana department store. The population in this study are employees. Sampling technique is saturated sampling, which take sample counted 60 respondents. Multiple linear regression method. R Square (R^2) or squared of R, denotes its determinant. Adjusted R Square shows 0,340 pronouns 34% result of Work Productivity by Work Motivation variable, Leadership Style, Work Environment. Of this amount 66% (100% - 34%). Multiple linear regression equation formed $Y = 21,192 + 0,109 X_1 + 0,447 X_2 + 0,183 X_3$. The results of the study and hypothesis show Job Motivation, Leadership Style, Work Environment simultaneously with significant to work productivity. Part of the Work Environment and Leadership Style is very important for work productivity,

while Work Motivation is no longer significant to work productivity. The conclusion drawn from the research that is work environment and leadership style influence work productivity.

Keywords: *Work Motivation, Leadership style, Work Environment, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan suatu aspek yang sangat mempengaruhi suatu organisasi, salah satu upaya untuk menjadikan para karyawan produktif dalam bekerja adalah dengan kepemimpinan yang baik. kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya bisa meningkatkan produktivitas. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan bisa menurunkan produktivitas dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dalam mempengaruhi produktivitas kerja, yang menjadi rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja?

Hipotesa

Menurut Sugiyono (2008:93), hipotesa dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, maka diperlukan hipotesis sebagai berikut :

- 1₁. Ha: $\beta_1 = 0$ Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- 1₂. Ha: $\beta_2 \neq 0$ Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- 2₁. Ha: $\beta_1 = 0$ Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- 2₂. Ha: $\beta_2 \neq 0$ Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- 3₁. Ha: $\beta_1 = 0$ Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- 3₂. Ha: $\beta_2 \neq 0$ Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi berasal dari bahasa latin yatu *Movere* (Kreitner dan Kiniciki, 2008) dalam (Juliansyah, 2013) yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. (Newstrom, 2008) dalam (Juliansyah, 2013).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan, pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. (I Komang Ardana, 2012)

Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mengikuti perintah yang diinginkannya agar sesuai dengan tujuannya (Prastyo,Hasiolan dan warso, 2016).

“Manager are people who do thing right and leaders are people who do the right thing” , (Pendapat pemimpin adalah orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan;sedangkan manajer adalah orang yang dapat mengerjakan semua tugas secara benar semua tugas dan tanggung jawab yang ditentukan). (yukl, 2010) dalam (juliansyah, 2013).

“leadership as a process of influencing other facilitate the attainment of organizationally relevant goal”. (kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain,untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan), (Ivancevich, 2008) dalam (Juliansyah, 2013).

Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mengikuti perintah yang diinginkannya agar sesuai dengan tujuannya (Prastyo,Hasiolan dan warso, 2016).

“Manager are people who do thing right and leaders are people who do the right thing” , (Pendapat pemimpin adalah orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan;sedangkan manajer adalah orang yang dapat mengerjakan semua tugas secara benar semua tugas dan tanggung jawab yang ditentukan). (yukl, 2010) dalam (juliansyah, 2013).

“leadership as a process of influencing other facilitate the attainment of organizationally relevant goal”. (kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain,untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan), (Ivancevich, 2008) dalam (Juliansyah, 2013).

METODE PENELITIAN

Uji Normalitas

Dari gambar 4.6 diatas, hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data residual.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06932978
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,093
	Positive	,061
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,713
Asymp. Sig. (2-tailed)		,690

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,690 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk melihat apakah sebuah model regresi pada penelitian ini mempunyai multikolinearitas atau tidak, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada tabel *Coefficients^a*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ berarti model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.20 Dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,192	3,688		5,746	,000		
MOTIVASI (X1)	-,109	,082	-,149	-1,331	,189	,954	1,048
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,447	,147	,385	3,029	,004	,744	1,343
LINGKUNGAN KERJA (X3)	,183	,085	,278	2,152	,036	,721	1,387

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Hasil dari output SPSS *coefficients^a* adalah tidak terdapat multikolinearitas pada Berdasarkan Table 4.20 dapat dilihat bahwa masing-masing variable independen memiliki:

1. Motivasi (X1)
 - Tolerance : 0,954 > 0,1
 - VIF : 1,048 < 10
2. Gaya Kepemimpinan (X2)
 - Tolerance : 0,744 > 0,1
 - VIF : 1,343 < 10
3. Lingkungan Kerja (X3)
 - Tolerance : 0,721 > 0,1
 - VIF : 1,387 < 10

Dari Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari keempat variable independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

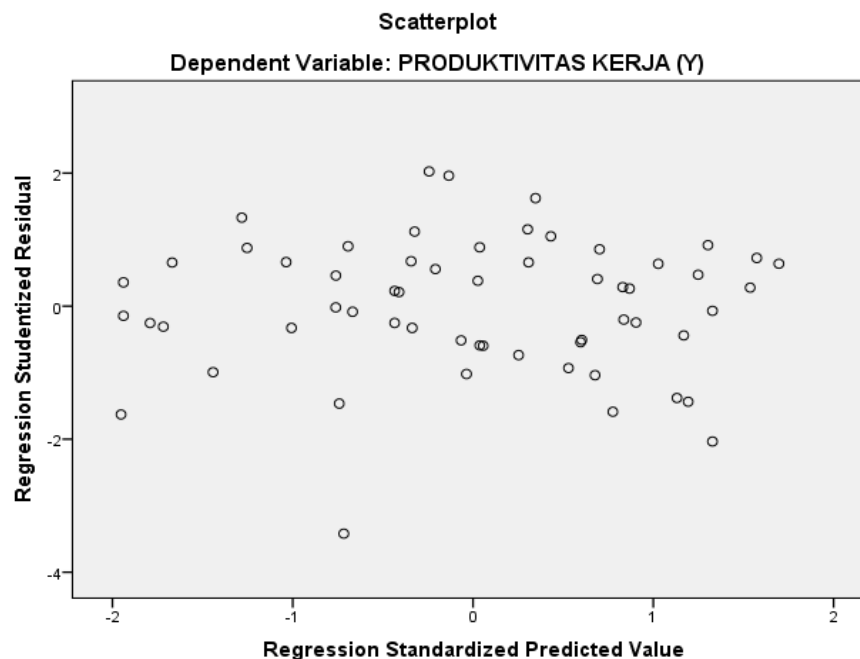
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat titik pada gambar *Scatterplot*. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendektesian dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika titik-titik pada output tersebut membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik pada output tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahuinya dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.7 dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Motivasi Kerja (X2) Hertzbeth dalam Kencanawati (2016)	1. Faktor Motivasional	1. Kesempatan untuk berprestasi 2. Pengakuan dari teman sejawat 3. Merasa bangga dengan pekerjaannya 4. Tanggung jawab atas pekerjaannya	Likert	Kuesioner
	2. Faktor Pemeliharaan	5. Gaji yang diterima 6. Kondisi kerja yang menyenangkan 7. Kebijakan pimpinan 8. Hubungan antar pribadi	Likert	Kuesioner
Gaya Kepemimpinan (X2) Wirawan (2013)	3. Consideration	9. Menerima saran bawahan 10. Membantu dan memperhatikan pekerjaan bawahan 11. Mengkoordinasi bawahan	Likert	Kuesioner
	4. Initiating Structure	12. Memberikan tugas dengan rinci dan meningkatkan standar kerja 13. Memperoleh penerangan cukup dalam melakukan pekerjaan	Likert	Kuesioner
Lingkungan Kerja (X3) Danang Sunyoto (2012)	5. Penerangan	14. Penerangan toilet kurang baik	Likert	Kuesioner
	6. Sirkulasi Udara	15. Terjalin Komunikasi yang baik		
	7. Hubungan Masyarakat	17. Ruang yang aman		
	8. Keamanan	18. Pekerjaan berat tidak menimbulkan kebisingan		
	9. Tingkat Kebisingan	19. Karyawan dapat mematuhi aturan yang berlaku		
Produktivitas kerja (Y) A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:18-19)	10. Aspek – aspek Prodiktivitas kerja	20. Kehadiran	Likert	Kuesioner
		21. Pemahaman tentang pekerjaan		
		22. Tanggung jawab		
		23. Bekerja sesuai prosedur		

Kolerasi

Uji Kolerasi Pearson dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat di bantu melalui program SPSS 20 yang menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4. Korelasi

Pearson Correlation	MOTIVASI (X1)	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	LINGKUNGAN KERJA (X3)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
MOTIVASI (X1) Pearson Correlation	1	-,017	,177	-,107
Sig. (2-tailed)		,900	,179	,422
N	60	60	60	60
GAYA KEPEMIMPINAN (X2) Pearson Correlation	-,017	1	,295*	,490**
Sig. (2-tailed)	,900		,022	,000
N	60	60	60	60
LINGKUNGAN KERJA (X3) Pearson Correlation	,177	,295*	1	,412**
Sig. (2-tailed)	,179	,022		,001
N	60	60	60	60
PRODUKTIVITAS KERJA (Y) Pearson Correlation	-,107	,490**	,412**	1
Sig. (2-tailed)	,422	,000	,001	
N	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan

interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sarwono:2006). Berikut adalah penjabaran kriteria uji analisis koefisien :

- a. Korelasi 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
 - b. $> 0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah
 - c. $> 0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
 - d. $> 0,5 - 0,75$: Korelasi kuat
 - e. $> 0,75 - 0,99$: Korelasi sangat kuat
 - f. 1 : Korelasi sempurna
1. Nilai **Pearson correlation** variabel Motivasi (X1) dan produktivitas kerja (Y) adalah -0,107 artinya Korelasi cukup dengan arah negatif maka dapat dikatakan hubungan variabel motivasi dengan produktivitas kerja tidak berpengaruh
 2. Nilai **Pearson correlation** variabel gaya kepemimpinan (X2) dan produktivitas kerja (Y) adalah 0,490 artinya Korelasi sangat lemah dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja sedikit berpengaruh
 3. Nilai **Pearson correlation** variabel lingkungankerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) adalah 0,412 artinya korelasi sempurna dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sempurna. Dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel Lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sangat berpengaruh.

Regresi Liner Berganda

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam penelitian ini, penggunaan model regresi linear berganda ditujukan untuk mengukur besarnya “Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja”. Oleh karena itu, peneliti merumuskan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1	= Variabel Motivasi Kerja	$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
X_2	= Variabel Gaya Kepemimpinan	ϵ	= Faktor pengganggu di luar model (error)
X_3	= Variabel Lingkungan Kerja		
Y	= Produktivitas Kerja		
α	= Konstanta		

Tabel 5. Person Correlation

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,192	3,688		5,746	,000		
MOTIVASI (X1)	-,109	,082	-,149	-1,331	,189	,954	1,048
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,447	,147	,385	3,029	,004	,744	1,343
LINGKUNGAN KERJA (X3)	,183	,085	,278	2,152	,036	,721	1,387

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Pada tabel terlihat bahwa:

- Konstanta 21,192 artinya jika Motivasi(X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya sebesar 21,192.
- Koefisien Regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,109 artinya peningkatan nilai motivasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 10,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,447 artinya peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 44,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variable Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,183 artinya peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 18,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pada tabel dibawah ini menunjukkan Koefisien Determinasi dari model Koefisien Determinasi (*R Square/R²*).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,340	,304	2,12502

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X_3), MOTIVASI (X_1), GAYA KEPEMIMPINAN (X_2)

I. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjusted R Square*.

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,304 artinya sebesar 30,4% dari nilai Produktivitas Kerja dipengaruhi

oleh variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% (100% - 30,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

1. Uji-t

Dalam penelitian ini dilakukan Uji Parsial untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengujian Parsial ini menggunakan Uji T yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada Output SPSS v.20 dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji T dapat dilihat dari p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n-k-1$, k merupakan jumlah variabel independen). $df = n-k-1 = 60 - 3 - 1 = 56$, maka $t_{tabel} = 2,02809$. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut ini :

Tabel 8. Koefisien

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,192	3,688		5,746	,000		
MOTIVASI (X1)	-,109	,082	-,149	-1,331	,189	,954	1,048
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,447	,147	,385	3,029	,004	,744	1,343
LINGKUNGAN KERJA (X3)	,183	,085	,278	2,152	,036	,721	1,387

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Aturan dalam Uji T sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_1 ditolak

- c. Jika $\text{Sig.} < 0,050$, H_1 diterima
- d. Jika $\text{Sig.} > 0,050$, H_1 ditolak

Hasil Uji T pada tabel 4.25:

a. Motivasi (X_1)

- b. T_{hitung} Motivasi Kerja $(-1,331) < t_{\text{tabel}} (2,02809)$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
- c. Sig. Motivasi Kerja $(0,189) > \alpha (0,05)$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

- a. T_{hitung} Gaya Kepemimpinan $(3,029) > t_{\text{tabel}} (2,02809)$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
- b. Sig. Gaya Kepemimpinan $(0,04) < \alpha (0,05)$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

c. Lingkungan Kerja (X_3)

- a. T_{hitung} Lingkungan Kerja $(2,152) > t_{\text{tabel}} (2,02809)$, maka H_3 diterima H_0 ditolak
- b. Sig. Lingkungan Kerja $(0,036) < \alpha (0,05)$, maka H_3 diterima H_0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Jadi hasil Uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh secara parsial antarvariabel Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji Kelayakan Model (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen layak atau tidak layak di estimasi terhadap variabel dependen. Dikatakan layak apabila hasil $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dan angka $\text{Sig} < 0,050$. Apabila sebaliknya, maka tidak layak antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. F tabel dihitung dengan cara $df = k-1$,

dan $df_2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 60 - 4 = 56$. Jadi nilai F table adalah 2,77.

Tabel 9. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,942	3	42,647	9,444	,000 ^b
	Residual	248,363	55	4,516		
	Total	376,305	58			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), MOTIVASI (X1), GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

Aturan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_4 diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_4 ditolak
- Jika $Sig. < 0,050$, maka H_4 diterima
- Jika $Sig. > 0,050$, maka H_4 ditolak

Hasil Uji F pada tabel 4.28 sebagai berikut:

- $F_{hitung} 9,444 > F_{tabel} 2,77$ maka H_4 diterima dan H_0 ditolak
- $Sig. 0,000 < 0,050$, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak

Jadi, hasil Uji F menunjukkan bahwa dalam penelitian ini H_1 diterima, yang berarti secara pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap produktivitas kerja (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian dengan Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil penelitian menggunakan uji kelayakan model menunjukan bahwa hipotesis yang dihasilkan baik menggunakan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} maupun pengujian dengan menggunakan nilai signifikan, menghasilkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa dalam

pengujian menggunakan uji kelayakan model variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 9,444 > F_{tabel} 2,02809$ dan nilai signifikansi ujiannya adalah sebesar $0,000 < \text{nilai sig. } 0,050$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) Ramayana Department Store

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Ramayana Department Store. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dapat diketahui pengaruh dari ketiga variabel tersebut, maka pengaruh data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya didapat kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan Ramayana Department Store.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Ramayana Department Store.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Ramayana Department Store.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dimiyati, Hamdan. 2014. *Model kepemimpinan dan sistem pengambilan keputusan*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Duwi Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. ANDI
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan ke delapan belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor:In Media.
- M. Suparmoko. 2009. *Metode Penelitian Praktis Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statiska*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Riduwan. 2014. *Dasar-Dasar Statistika Edisi Revisi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua puluh dua, PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Cetakan ke 4. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori,Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organsasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Ganesis
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wiratna Sujawerni. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.