

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MEDIA PUTRA NUSANTARA

**Ammar Maulana**

*ammarmaulanaaa@gmail.com*

**Winarningsih**

### ABSTRACT

*Employees productivity is primary thing, since it affect the outcomes which company wants. While, many factors trigger the productivity such as work motivation, work environment, leadership style, organization culture and compensation. Therefore, this research aimed to examine the effect of work motivation, work environment and leadership style on employees productivity of PT. Media Putra Nusantara, for about 60 people. Futhermore, the dta collection technique used saturated sampling or total sampling. Additionaly, the data analysist techniqiue used multiple linear regression with SPSS (statistical product and service solution) which aimed to find out how far the effect of work motivation and leadership style on employees productivity of PT. Media Putra Nusantara. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on employee productivity at PT. Media Putra Nusantara. The work environment has a significant effect on the productivity of employees of PT. Media Putra Nusantara. Leadership style has a significant effect on the productivity of PT. Media Putra Nusantara*

*Keyword: motivation, work environment, leadership style*

### ABSTRAK

Produktivitas karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi suatu hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Media Putra Nusantara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Media Putra Nusantara sebanyak 60 orang dan penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau teknik total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu hitung SPSS (*Statistical And Service Solution*) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Media Putra Nusantara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam perusahaan guna mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, matang, dan teliti. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, matang, dan teliti maka sumber daya manusia tidak dapat bekerja secara maksimal, tidak berjalan lancar dan sulit untuk memenuhi harapan terutama pencapaian tujuan yang di inginkan oleh perusahaan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, matang dan teliti karena akan sangat menentukan keberlangsungan hidup pada perusahaan. Untuk dapat bertahan perusahaan harus memiliki

karyawan yang bersikap baik, memiliki etos kerja yang tinggi sehingga terdapat rasa kepuasan maupun loyalitas terhadap perusahaan dalam bekerja, dan banyak faktor yang menjadi pilar-pilar berdirinya perusahaan. PT. Media Inspirasi Bangsa adalah perusahaan yang bergerak dibidang media informasi yang berada di kota Surabaya. Motivasi kerja merupakan suatu tindakan dan keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan rasa semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong produktivitas karyawan sehingga terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berada disekitar kegiatan aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Lingkungan kerja pada PT. Media Putra Nusantara cenderung menyediakan fasilitas yang memadai dan nyaman bagi para karyawannya guna menunjang aktivitas bekerja dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara kemampuan individu dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Media Putra Nusantara semula bersifat demokratis yang selalu melibatkan sumber daya perusahaan dalam mengutarakan pendapat serta gagasan untuk menentukan sebuah keputusan. Produktivitas karyawan merupakan hasil kinerja suatu individu yang berpengaruh dalam tujuan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, serta penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap hasil kinerja. kendala mengenai masalah tersebut bisa dilihat dari meningkatnya pencapaian perusahaan dalam jangka waktu beberapa tahun terakhir tetapi sumber daya manusia yang dimiliki mengalami penurunan semangat bekerja. Hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara harus bisa dilakukan dengan maksimal oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya seperti hubungan antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya serta memberikan fasilitas lingkungan kerja yang memadai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara ? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara ? (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut: (1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara. (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara. (3) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Putra Nusantara.

## TINJAUAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan yang meliputi perasaan, pikiran dan pengalaman seseorang yang nantinya akan memberi dampak atas suatu perubahan yang lebih baik. Motivasi kerja menurut Sutrisno (2009:116) merupakan cara dorongan yang dilakukan organisasi dalam menimbulkan gairah bekerja anggotanya supaya mau mengeluarkan semua kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Motivasi kerja menurut Afandi (2018:23) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, sehingga dapat terdorong untuk melakukan aktifitas dengan penuh keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan memperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan segala sesuatunya. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak menurunnya produktivitas karyawan dalam bekerja.

## Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:16) Gaya Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Menurut Rivai (2013:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

## Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa dengan harapan sesuai dengan waktu yang singkat atau tepat. Menurut Mulyadi (2015:100) Produktivitas Kerja adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas Kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak manusia, dengan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

## Penelitian Terdahulu

Pertama, Triastuti (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bank bjb Tasikmalaya, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Kedua, Amin dan Suryono (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Komunikasi & Kehumasan Boyolali. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas karyawan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan

Ketiga, penelitian menurut Aldi (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Padang. Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas karyawan dan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

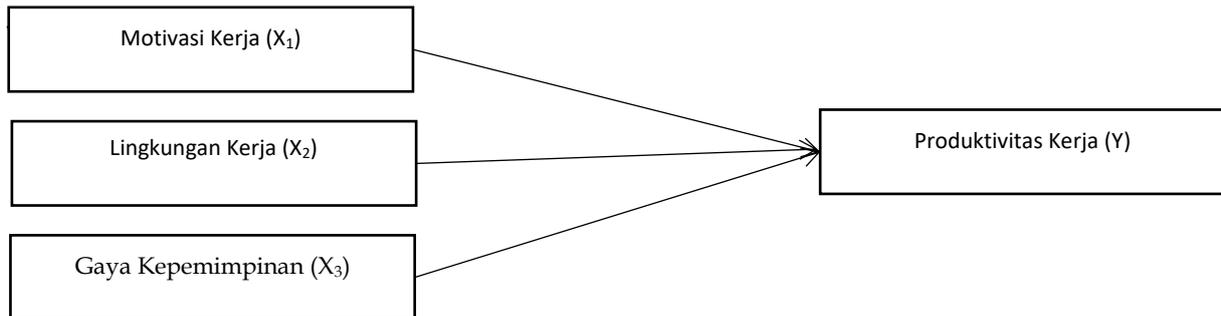
Keempat, penelitian Jatmiko dan Swasto (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik. Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan dan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Kelima, penelitian menurut Apriliani (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sahabat Klaten Jogja.

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

### Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual merupakan gambaran konsep dari variabel yang digunakan pada penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya variabel dependen yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel independen yaitu Produktivitas Karyawan



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Media Putra Nusantara kepada seluruh karyawannya merupakan faktor yang membuat semangat dan etos kerja meningkat, dengan selalu memenuhi kebutuhan para karyawannya dengan adil. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wahyudi dan Suryono (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko dan Swasto (2018) yang menyatakan bahwa apabila perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada para karyawannya, maka bisa dipastikan produktivitas karyawan akan meningkat juga.

Atas dasar uraian di atas, maka:

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang tersedia di PT. Media Putra Nusantara sudah sangat baik guna menunjang aktivitas seluruh karyawan sehingga para karyawan akan lebih bersemangat dan produktif untuk bekerja sama mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Triastuti (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga serupa dengan teori menurut Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.

Atas dasar uraian di atas, maka:

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Media Putra Nusantara sudah sangat baik dalam mengambil keputusan dan berkomunikasi dengan para karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jatmiko dan Swasto (2018), yang menyatakan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dan hasil penelitian ini juga serupa dengan teori menurut Rivai (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai.

Atas dasar uraian di atas, maka:

H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi**

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Media Putra Nusantara sebanyak 60 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 60 orang karyawan, maka semua karyawan pada PT. Media Putra Nusantara yang berjumlah 60 orang karyawan akan 100% diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penentuan sampel bisa ditentukan dengan rumus  $<100 = 100\%$ . Jadi apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil dan diolah secara keseluruhan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang ada pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode kuantitatif dapat disebut sebagai penelitian yang mendasar pada filsafat *positivism*, dimana dapat digunakan sebagai sampel atau populasi yang sudah ditentukan. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, dalam hal ini karyawan adalah karyawan PT. Media Putra Nusantara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dalam hal ini karyawan PT. Media Putra Nusantara. Dalam hal ini peneliti memerlukan kumpulan data dengan cara para karyawan menjawab pertanyaan riset yang telah disediakan dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan metode survey, dan juga didukung oleh data sekunder dimana merupakan data yang diperoleh dari sumber selain responden yang menjadi sasaran penelitian atau laporan historis yang terpublikasi.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada 2 (dua) jenis variabel yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*. Variabel *independen* terdiri dari Motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, variabel *dependent* terdiri atas variabel produktivitas kerja.

### **Motivasi kerja (MK) perusahaan**

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang diberikan orang lain maupun diri sendiri untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan penuh semangat demi tercapainya suatu target. Indikator Motivasi Kerja merujuk pada teori yang dikemukakan Maslow (dalam Mangkunegara, 2011:101) yang meliputi kebutuhan rasa keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisik, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan sosial.

### **Lingkungan kerja (LK)**

Lingkungan kerja merupakan suatu bentuk fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para sumber daya melalui apa saja yang ada disekitar perusahaan guna mendukung dan berpengaruh dalam proses mencapai tujuan. Indikator Lingkungan Kerja merujuk pada Sedarmayanti (2011:27) yang meliputi fasilitas, keamanan, dan kenyamanan.

### **Gaya Kepemimpinan (GK)**

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk dapat mempengaruhi atau memberikan cerminan diri kepada para karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang diinginkan. Indikator Gaya Kepemimpinan merujuk pada Afandi (2018:116) yang meliputi motivasi kuat untuk memimpin, disiplin jujur bertanggung jawab, terampil komunikasi, cepat menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan.

### **Produktivitas Karyawan (PK)**

Produktivitas karyawan merupakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang memiliki kinerja tinggi serta menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien melalui beberapa faktor yang diberikan oleh perusahaan. Dengan meningkatnya produktivitas maka akan membawa dampak positif bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Indikator Produktivitas Karyawan merujuk pada Guritno dan Waridin (dalam Margaretha 2012:102) yang meliputi meningkatkan target kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam bekerja, menciptakan kreatifitas dalam bekerja, mengurangi kesalahan dalam bekerja.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah, mengevaluasi serta mentransformasi data mentah ke statistik dan informasi statistik. Dengan memahami dan mengkaji serta menginterpretasikan informasi statistik tersebut lalu kemudian menarik kesimpulan yang berguna untuk pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan. Teknik analisis data yang digunakan melalui pengukuran berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Tahap analisis data dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut:

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah diperoleh dengan bertujuan membuat kesimpulan secara umum atau secara generalisasi. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif.

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sebagaimana kuisioner dikatakan valid maka pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghozali (2018:45). menurut Ghozali (2018:45) menyatakan bahwa mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel tersebut, uji signifikan dilakukan dengan melihat tampilan dari hasil output SPSS maka terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan maka masing-masing indikator pernyataan yaitu valid jika sig (2-Tailed) harus  $<0,05$  dikatakan valid dan jika sig (2-Tailed)  $>0,05$  dikatakan tidak valid. Berikut ini penjelasan rumus uji Validitas (a) Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item pernyataan dikatakan valid. (b) Jika  $r_{\text{hasil}}$  negatif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item pernyataan dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka instrumen penelitian reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan) terhadap variabel *dependent* (produktivitas karyawan). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y. Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut

$$PK = a + b_1MK + b_2LK + b_3GK + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai  $> 0,05$ . (a) Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, Pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : (1) Nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal dan (2) Nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi tidak normal. (b) Pendekatan Grafik: Pendekatan selanjutnya yang digunakan untuk menilai normalitas data yaitu dengan pendekatan grafik, yakni grafik normal *p-p plot regression standart*, serta pengujian dapat diisyaratkan bahwa distribusi dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal diantara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Apabila persebaran data

pada sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah dari garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, digunakan kriteria : Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\geq 10$ , maka dinyatakan ada multikolinearitas. Dengan rumus :  $VIF = 1/1 - R^2$

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Kriteria dalam uji heteroskedastisitas sebagai berikut (a) Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur seperti (melebar, bergelombang dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. ( b) Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi  $F \geq 0,05$  maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. (2) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka model penelitian dikatakan layak digunakan

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang secara menyeluruh. Nilai dari koefisien determinasi yaitu 0 sampai 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. (a) Jika ( $R^2$ ) bernilai mendekati 0 maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (b) Jika ( $R^2$ ) bernilai mendekati 1 yang berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan adanya pengaruh.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis ( $H_1$ ) (a) Jika nilai signifikansi uji  $t \geq 0,05$  maka motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (b) Jika nilai signifikansi uji  $t \leq 0,05$  maka motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (b) Pengujian Hipotesis ( $H_2$ ), (1) Jika nilai signifikansi uji  $t \geq 0,05$  maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (2) Jika nilai signifikansi uji  $t \leq 0,05$  maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (c) Pengujian Hipotesis ( $H_3$ ), (1) Jika nilai signifikansi uji  $t \geq 0,05$  maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (2) Jika nilai signifikansi uji  $t \leq 0,05$  maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Tabel 1 berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 4 (empat) variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK <sub>1</sub>	0,639	0,254	Valid
	MK <sub>2</sub>	0,771	0,254	Valid
	MK <sub>3</sub>	0,609	0,254	Valid
	MK <sub>4</sub>	0,670	0,254	Valid
	MK <sub>5</sub>	0,690	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0,709	0,254	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,824	0,254	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,707	0,254	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,722	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK <sub>1</sub>	0,737	0,254	Valid
	GK <sub>2</sub>	0,746	0,254	Valid
	GK <sub>3</sub>	0,770	0,254	Valid
	GK <sub>4</sub>	0,726	0,254	Valid
Produktivitas Karyawan (PK)	PK <sub>1</sub>	0,668	0,254	Valid
	PK <sub>2</sub>	0,665	0,254	Valid
	PK <sub>3</sub>	0,768	0,254	Valid
	PK <sub>4</sub>	0,783	0,254	Valid
	PK <sub>5</sub>	0,723	0,254	Valid

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta variabel dependen yaitu produktivitas karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk 4 (empat) variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,727	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,723	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,759	Reliabel

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## Regresi Linier Berganda

### Analisis Regresi Linear Berganda

Produktivitas Karyawan (PK) merupakan variabel *dependent* yang akan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK), dan Gaya Kepemimpinan (GK) sebagai variabel *independent*-nya. Sedangkan *e* merupakan variabel bebas lainnya yang tidak diidentifikasi dalam model penelitian ini. Koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  yakni merupakan nilai dari *unstandardized coefficient* dari hasil perhitungan yang dicantumkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,648	2,418		,681	,498
MK	,305	,103	,314	2,954	,005
LK	,261	,123	,247	2,123	,038
GK	,467	,145	,351	3,212	,002

a. Dependent Variabel: PK

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yakni sebagai berikut:

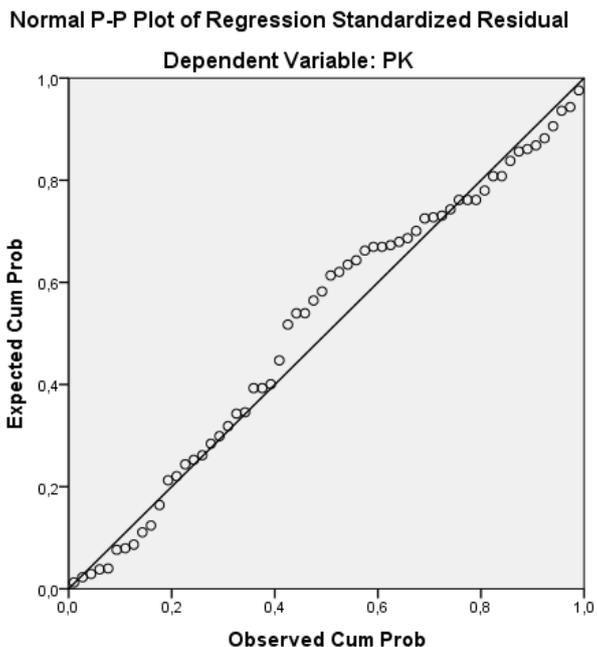
$$PK = 1,648 + 0,305MK + 0,261LK + 0,467GK + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien dapat dijelaskan dengan analisis sebagai berikut: (1) Konstanta (1,648), Konstanta sebesar 1,648 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sama dengan 0 atau tidak ada, maka produktivitas karyawan akan sebesar 1,648. (2) Koefisien variabel Motivasi Kerja, Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menghasilkan nilai positif. Artinya apabila motivasi yang diberikan perusahaan tinggi maka akan diikuti dengan tingginya produktivitas karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. (3) Koefisien variabel Lingkungan Kerja, Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai positif. Artinya apabila lingkungan kerja yang disediakan perusahaan tinggi maka akan diikuti dengan tingginya produktivitas karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. (4) Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan, Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai positif. Artinya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan tinggi maka akan diikuti dengan tingginya produktivitas karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi linear yang normal atau berdistribusi dengan normal apabila gambar titik-titik data yang terdapat pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai  $> 0,05$ .



Gambar 2  
 Grafik Normal Probability Plots  
 Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 tersebut, terlihat dimana titik-titik mengikuti garis diagonal, hal ini menjelaskan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Selanjutnya pada tabel 21 akan ditunjukkan hasil dari uji normalitas instrumen penelitian berdasarkan analisis *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* yakni sebagai berikut.

Tabel 4  
 Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*

		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,00000000
	Std. Deviation	,97424460
	Absolute	,116
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,902
Asymp. Sig. (2-tailed)		,390

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,390 dan nilai tersebut nominalnya lebih besar dari 0,05. Dari hasil pendekatan statistik telah menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Selanjutnya pada Tabel 5 berikut ini, akan ditunjukkan hasil dari uji multikolinearitas yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations		Collinearity Statistic
	Zero-Order	Tolerance	VIF
(Constant)			
MK	,577	,724	1,381
LK	,596	,604	1,654
GK	,609	,686	1,459

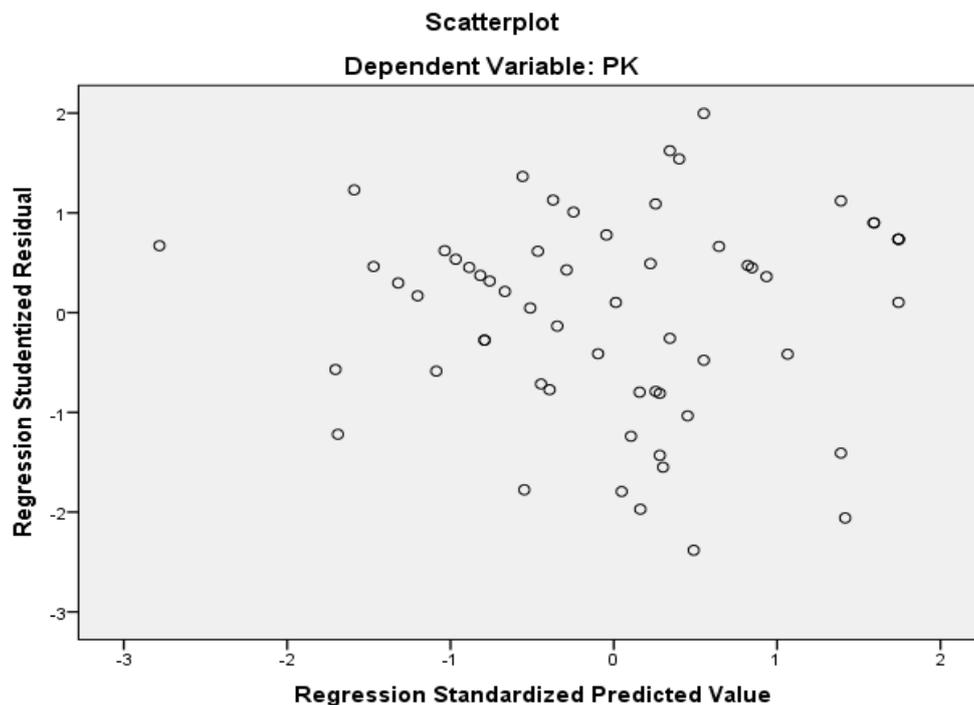
a. Dependent Variable : PK

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mengalami ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik ialah yang homokedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3

Grafik Scatterplot

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 dilihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik tidak membentuk suatu pola tertentu, hal tersebut membuktikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Kelayakan Model**  
**Uji F (Goodness of Fit)**

Uji kelayakan model memiliki tujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut ialah ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitiannya, Hasil perhitungan uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,245	3	59,082	22,096	,000 <sup>b</sup>
	Residual	149,738	56	2,674		
Total		326,983	59			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), MK, LK, GK

**Sumber: data kuesioner diolah, 2020**

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 22,096. Berdasarkan tingkat signifikansinya maka hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan analisis yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Untuk dapat mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dicantumkan pada tabel 24 berikut :

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 <sup>a</sup>	,542	,518	1,635

a. Predictors: (Constant), MK, LK, GK

b. Dependent Variable: PK

**Sumber: data kuesioner diolah, 2020**

Dari hasil Tabel 7 menjelaskan bahwa diperoleh nilai R Square (R<sup>2</sup>) 0,542 bila dipersenkan menjadi 54,2% yang menandakan bahwa keseluruhan dari variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) dan sedangkan sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis (*t-test*) dipergunakan untuk mengetahui seberapa tinggi hasil variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lainnya konstan. Sehingga pengaruh tersebut dapat diketahui dengan memperhatikan nilai signifikansi masing-masing variabel  $\leq 0,05$  dari *Sig a (Alpha)* yang dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8  
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
	B	Std. Error				
MK	,305	,103	2,954	,005	0,05	Signifikan
LK	,261	,123	2,123	,038	0,05	Signifikan
GK	,467	,145	3,212	,002	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: PK

Sumber: data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 diatas, hasil analisis uji parsial dinyatakan sebagai berikut : (a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ( $H_1$ ), Hasil uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,005 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja bernilai positif terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi motivasi kerja lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (*Alpha*), dengan pengertian lain secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ( $H_2$ ), Hasil uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,038 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja bernilai positif terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  (*Alpha*), dengan pengertian lain secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara. (c) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan ( $H_3$ ), Hasil uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 0,002 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu gaya kepemimpinan bernilai positif terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi gaya kepemimpinan lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  (*Alpha*), dengan pengertian lain secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Amin dan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan cara dorongan yang dilakukan organisasi dalam menimbulkan gairah bekerja anggotanya supaya mau mengeluarkan semua kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud menurut Sutrisno (2009:116). Apabila perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada para karyawannya, maka bisa dipastikan produktivitas karyawan akan meningkat juga, hasil penelitian ini juga sependapat pada penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko dan Swasto (2018), bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:101) mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan rasa keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisik, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan perwujudan diri dan juga kebutuhan sosial telah diterapkan oleh PT. Media Putra

Nusantara, sehingga apabila semua kebutuhan tersebut terpenuhi maka produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara dapat meningkat.

### **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara". Sesuai dengan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya, dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Triastuti (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan menurut Sunyoto (2012:43). Lingkungan kerja yang tersedia dikelola dengan tepat maka suasana kerja akan menjadi lebih kondusif dan nyaman sehingga karyawan akan lebih produktif dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang didefinisikan oleh Triastuti (2016), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal itu dapat terlihat pada lingkungan perusahaan PT. Media Putra Nusantara yang dikelola serta tersedia dengan sangat baik untuk mendukung aktivitas kerja para karyawan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dan produktif untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari Hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara". Sesuai dengan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta mengendalikan perilaku orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jatmiko dan Swasto (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin menurut Rivai (2013:42). Hal itu terdapat dalam kegiatan operasional pimpinan perusahaan PT. Media Putra Nusantara melakukan pengambilan keputusan dengan bawahannya, komunikasinya yang berlangsung timbal balik, serta memperhatikan perasaan seseorang dalam mengambil sikap. Apabila semua hal tersebut telah dilakukan oleh pimpinan PT. Media Putra Nusantara kepada para karyawannya maka kinerja dan produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara, maka seluruh kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi kerja pada PT. Media Putra Nusantara diberikan dengan semestinya, maka akan turut disertai meningkatnya produktivitas karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja pada PT. Media Putra Nusantara tersedia dengan tepat, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara, Sehingga dapat dikatakan apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan kepada karyawan PT. Media Putra Nusantara dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan, maka akan meningkat pula produktivitas karyawannya.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT. Media Putra Nusantara sebagai objek penelitian dan juga bagi penelitian selanjutnya. (1) Saran bagi PT. Media Putra Nusantara, (a) PT. Media Putra Nusantara tetap mempertahankan atau meningkatkan pemberian motivasi kerja berupa penghargaan (*reward*) sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan agar dapat lebih membangun rasa puas serta semangat kerja para karyawan agar produktivitas karyawan dapat selalu meningkat. (b) PT. Media Putra Nusantara tetap menjaga atau meningkatkan kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang tepat kepada para karyawan agar lebih meningkatkan rasa nyaman sehingga turut meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. (c) Pimpinan PT. Media Putra Nusantara tetap mempertahankan atau meningkatkan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan saat ini dalam memperhatikan dan memberi keputusan kepada karyawan agar selalu tercipta produktivitas karyawan yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. (2) Saran untuk Penelitian Selanjutnya, Penelitian ini dilakukan pada PT. Media Putra Nusantara dimana hanya mencakup tentang aspek motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melibatkan atau menambahkan variabel-variabel lainnya yang belum sempat dicantumkan dalam penelitian ini, yang dimana variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aldi, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Padang. *Jurnal Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"* . 3(1): 30-56
- Amin, W. Dan J. Suryono. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Komunikasi Kehumasan Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* . 1(1): 1-17
- Apriliani, N. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sahabat Klaten Jogja. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi. 1(1): 1-25
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Jatmiko, D. E. dan B. Swasto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 21(2): 1-34

- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Rivai, V. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Sinungan. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit:CAPS, Yogyakarta
- Sutikno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Triastuti, A. D. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Bjb Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen*. 2(2): 90-120