

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NAGA MAS
ARGO MULIA KABUPATEN ROKAN HULU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

AHMAD SAIFUL
175210652

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Saiful
NPM : 175210652
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NAGA MAS
ARGO MULIA KABUPATEN ROKAN HULU

Disahkan Oleh:

Pembimbing


Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

 Dekan

Ketua Program Studi


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)







UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Saiful
NPM : 175210652
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM ()
2. Deswarta., SE., MM ()

Pekanbaru, 27 Juli 2022

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Saiful
NPM : 175210652
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya., SE., MA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu

| No. | Waktu | Catatan | Berita Acara | Paraf |
|-----|------------|---------|--|---------|
| | | Sponsor | | Sponsor |
| 1 | 13/12/2021 | x | - Pada rumusan masalah nomor 3 seharusnya simultan bukan parsial - Daftar Pustaka ada buku pengarang orang asing, perbaiki | |
| 2 | 14/12/2021 | x | - Acc Seminar Proposal | |
| 3 | 17/05/2022 | x | - Acc kuesioner | |
| 4 | 04/06/2022 | x | - Penelitian terdahulu buat judul tabel - Operasional ditambah - Setiap dimensi indicator lebih dari dua - Indicator kepemimpinan tambahkan | |
| 5 | 30/06/2022 | x | - Pada setiap kesimpulan jelaskan berpengaruh dan makna nya dr variabel | |
| 6 | 01/07/2022 | x | - Acc Ujian Seminar Hasil | |

Pekanbaru, 30 Agustus 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 811/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 02 Agustus 2022, Maka pada Hari Rabu 03 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Ahmad Saiful |
| 2. NPM | : 175210652 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 03 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 76 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua




Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

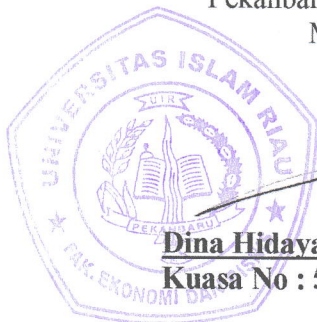
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 03 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Kuasa No : 510/A-UIR/5-FEB/2022


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

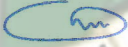

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Saiful
NPM : 175210652
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu.
Hari/Tanggal : Rabu 03 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-----------------------------------|---|------------|
| 1 | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA |  | |


Dosen Pembahas / Penguji

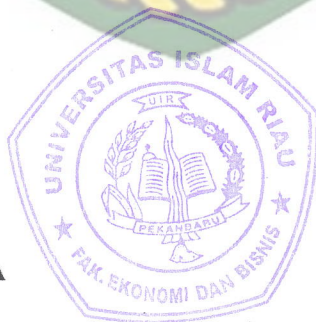
| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|---------------------------------------|---|------------|
| 1 | Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM |  | |
| 2 | Deswarta, SE., MM |  | |

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 76,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 821 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

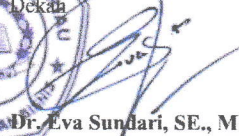
- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ahmad Saiful
N P M : 175210652
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|----|-----------------------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | Prof.Dr. H. Detri, SE., MA | Guru Besar, D/d | Materi | Ketua |
| 2 | Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM | Guru Besar, IV/d | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Deswarta, SE.,MM | Asisten Ahli III/b | Methodologi | Anggota |
| 4 | | | Penyajian | Anggota |
| 5 | | | Bahasa | Anggota |
| 6 | Deswarta, SE.,MM | Asisten Ahli III/b | - | Notulen |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 03 Agustus 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

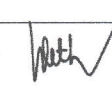


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ahmad Saiful
NPM : 175210652
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 23 Maret 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

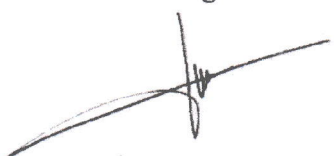
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|---------------------------------------|----------------------|--|
| 1. | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Ketua | 1.  |
| 2. | Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM | Anggota | 2.  |
| 3. | Deswarta, SE., MM | Anggota | 3.  |

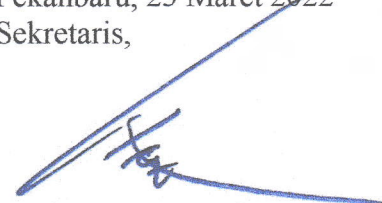
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 23 Maret 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1288/Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-11-01 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

| No. | Nama | Jabatan Fungsional | Keterangan |
|-----|-------------------------------------|--------------------|------------|
| 1. | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A. | Guru Besar | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Ahmad Saiful
N P M : 175210652
Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.NAGA MAS ARGO MULIA ROKAN HULU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 01 November 2021

Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK. Dekan Kml Haj

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Agustus 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Ahmad Saiful

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NAGA MAS ARGO MULIA KABUPATEN ROKAN HULU

AHMAD SAIFUL

175210652

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan alternatif dari populasi yang memiliki kumpulan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang berjumlah 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pengolahan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF PT. NAGA MAS ARGO MULIA ROKAN HULU REGENCY

AHMAD SAIFUL

175210652

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and work environment on employee productivity at PT. Naga Mas Agro Mulia, Rokan Hulu Regency. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study uses Simple Random Sampling, namely the sample is taken in such a way that each research unit or alternative unit from the population that has the same collection is selected as a sample of 89 people. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews and observations. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26 processing. The results of this study indicate that leadership and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Naga Mas Agro Mulia, Rokan Hulu Regency.

Key Word: Leadership, Work Environment And Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Sakti Hasibuan dan Ibu Sinar Tanjung terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang dan terimakasih kepada Adek Muhammad Sholeh Hsb dan

Muhammad Mufli Nauval Hsb. Kepada sepupu Taufik Hidayat Hsb, Paman Zulkarnain Tanjung, Bibik Widha Hasibuan yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya SE., MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Naga Mas Agro Mulia Kabupaten Rokan Hulu yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini
7. Terimakasih teman-teman seperjuangan yang tidak pernah Lelah mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini (Jenli Susilo, Ilham Parapat, Budi

Santoso dan Hujaimah Daulay S.Pd. terimakasih karena kalian aku bisa dan mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 27 Juni 2022

Ahmad Saiful



DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Produktivitas | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Produktivitas | 11 |
| 2.1.2 Sumber Produktivitas | 14 |
| 2.1.3 Prinsip-prinsip Produktivitas..... | 15 |
| 2.1.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas..... | 15 |
| 2.1.5 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja..... | 16 |
| 2.1.6 Indikator Produktivitas..... | 19 |
| 2.1.7 Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas | 20 |
| 2.2 Kepemimpinan | 24 |
| 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan | 24 |
| 2.2.2 Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi | 28 |
| 2.2.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan | 29 |
| 2.2.4 Fungsi Kepemimpinan | 31 |
| 2.2.5 Sifat-Sifat Pemimpin..... | 32 |
| 2.3 Lingkungan Kerja..... | 35 |
| 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 35 |
| 2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja | 38 |
| 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 41 |

| | |
|---|----|
| 2.3.4 Faktor Terbentuknya Lingkungan Kerja..... | 42 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu..... | 43 |
| 2.5 Kerangka Penelitian..... | 45 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis Penelitian | 46 |
| 3.2 Lokasi dan Objek Penelitian | 46 |
| 3.3 Operasional Variabel Penelitian..... | 47 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 48 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 49 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 50 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 51 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | |
| 4.1 Sejarah Singkat PT Naga Mas Agro Mulia | 59 |
| 4.2 Visi dan Misi PT. Naga Mas Agro Mulia..... | 60 |
| 4.3 Tujuan Perusahaan..... | 61 |
| 4.4 Struktur Organisasi PT. Naga Mas Agro Mulia | 61 |
| 4.5 Tugas dan Wewenang PT. Naga Mas Agro Mulia..... | 63 |
| 4.6 Aktivitas Perusahaan | 65 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Gambaran Umum Responden..... | 67 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin Responden | 67 |
| 5.1.2 Usia Responden | 68 |
| 5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden..... | 69 |
| 5.1.4 Masa Kerja Responden..... | 70 |
| 5.2 Uji Kualitas Data..... | 71 |
| 5.2.1 Uji Validitas..... | 71 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 73 |
| 5.2.3 Uji Normalitas | 76 |
| 5.2.4 Uji Multikolinearitas | 78 |
| 5.2.5 Uji Heterokedastisitas | 79 |

| | |
|--|-----|
| 5.2.6 Uji Autokorelasi | 80 |
| 5.3 Analisis Deskriptif | 82 |
| 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan | 85 |
| 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja | 93 |
| 5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas | 110 |
| 5.4 Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja | 127 |
| 5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 127 |
| 5.4.2 Koefisien Determinasi (R ²) | 131 |
| 5.4.3 Uji F Simultan | 132 |
| 5.4.4 Uji T Parsial | 133 |
| 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian | 135 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1 Kesimpulan | 140 |
| 6.2 Saran | 141 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Jumlah Karyawan PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu | 3 |
| Tabel 1.2 | Produksi TBS dan Hasil Olah (ton) Tahun 2017- 2020 | 6 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 43 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian | 47 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 67 |
| Tabel 5.2 | Identitas Responden berdasarkan Usia | 68 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi | 69 |
| Tabel 5.4 | Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja | 70 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas Data | 71 |
| Tabel 5.6 | Uji Reliabilitas..... | 73 |
| Tabel 5.7 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan perusahaan mampu menjadi penghubung/mediator yang baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan | 75 |
| Tabel 5.8 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan saling berbagi informasi yang penting dari berbagai pihak | 76 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan membantu anggota untuk mencapai prestasi yang dicapai karyawan..... | 77 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan intelektual dengan baik..... | 78 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan mempunyai visi dan misi yang sama agar tercapai tujuan perusahaan | 79 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan mampu menyatukan pendapat bersama agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan | 80 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan selau menjadi juru bicara jika terjadi konflik internal maupun eksternal | 81 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan akan menyelesaikan konflik agar nama baik perusahaan tetap terjaga..... | 82 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota..... | 83 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan memahami bentuk informasi yang diberikan oleh anggota dan rekan kerja | 84 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan selalu memberikan karyawan rencana kerja yang penting dalam perusahaan..... | 86 |
| Table 5.18 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan lebih mementingkan masalah yang terjadi pada perusahaan dari pada masalah yang lainnya..... | 87 |
| Table 5.19 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan selalu melakukan perubahan atau inovasi kepada rekan kerja atas kelancaran perusahaan..... | 88 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan memiliki inovasi yang kuat dalam memperjuangkan perusahaan dengan baik | 89 |
| Tabel 5.21 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X1) pada PT. Naga Mas Agro Mulia Pekanbaru..... | 90 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa puas dengan sarana prasarana teknologi yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pelaksanaan kerja | 94 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan..... | 95 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan responden mengenai Karyawan menerapkan kebersihan di ruang kerja | 96 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan menerapkan lingkungan yang bersih di sekitar perusahaan | 97 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden mengenai Suasana antar kerja diperusahaan selalu dengan suasana yang kondusif..... | 98 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden mengenai Lingkungan yang ada di perusahaan membuat karyawan semangat dalam berkerja..... | 99 |
| Tabel 5.28 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan | 100 |
| Tabel 5.29 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan saling berkerjasama dengan baik..... | 101 |
| Tabel 5.29 | Tanggapan Responden mengenai Hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain selalu terjaga dengan baik dan kompak | 103 |
| Tabel 5.30 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan menerapkan kerukunan antar sesama dalam berkerja..... | 104 |
| Tabel 5.31 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menerima perubahan kerja sesuai intruksi dari atasan | 105 |
| Tabel 5.32 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai yang di informasikan oleh atasan..... | 106 |
| Tabel 5.33 | Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu..... | 107 |
| Tabel 5.34 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menilai produk yang dihasilkan kuantitasnya sangat optimal | 110 |
| Tabel 5.35 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan | 112 |
| Tabel 5.36 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu mengusahakan proses produksi tepat waktu..... | 113 |
| Tabel 5.37 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan selalu bekerja dengan efisien..... | 114 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.38 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bekerja dengan target produksi yang dicapai untuk perusahaan..... | 115 |
| Tabel 5.39 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu bekerja melebihi pada target kerja yang diberikan oleh perusahaan.... | 116 |
| Tabel 5.40 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan pengalaman dirinya dalam bekerja..... | 117 |
| Tabel 5.41 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas | 118 |
| Tabel 5.42 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan menggunakan peralatan kerja dan bahan baku dengan baik dan efektif..... | 119 |
| Tabel 5.43 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan memahami cara dan menggunakan peralatan kerja dengan maksimal | 120 |
| Tabel 5.44 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan dalam memproduksi bekerja .. | 121 |
| Tabel 5.45 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang bagus akan dapat nilai plus dimata atasan..... | 123 |
| Tabel 5.46 | Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu..... | 124 |
| Tabel 5.47 | Analisis Regresi Linier Berganda | 130 |
| Tabel 5.48 | Koefisien Determinasi (R ²)..... | 132 |
| Tabel 5.49 | Uji f Simultan | 133 |
| Tabel 5.50 | Uji t Parsial | 134 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---------------------------|-----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran..... | 45 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 62 |
| Gambar 5.1 | Uji Histogram..... | 128 |
| Gambar 5.2 | Normal P-Plot..... | 129 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai motor penggerak utama dalam organisasi, jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi dalam organisasi tersebut tidak ada manusia, maka semua komponen tersebut tidak akan berarti dalam upaya menggerakkan organisasi. Namun sebaliknya jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki teknologi, prosedur kerja, dan struktur organisasi tetapi ada manusianya, maka organisasi tersebut masih dapat berjalan walaupun dalam dinamika yang sangat rendah.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan organisasi.

Produktivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau berhasil dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas lebih berorientasi kepada keluaran,

maka hasil pekerjaan karyawan dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah diterapkan.

Menurut Sutrisno (2016: 2), produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan. Pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan dalam pencapaian sasaran perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada perilaku gaya pemimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut. Menurut Isyandi (2014) lingkungan

kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

PT. Naga Mas Argo Mulia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit yang terdapat di Kabupaten Rokan Hulu. PT. Naga Mas Argo Mulia ini selalu mengacu kepada standar produksi. Sehingga setiap produksi yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu. Areal PT. Naga Mas Argo Mulia dari status kawasannya semula adalah Areal Peruntukan Lain (APL) dan tanah transmigrasi budidaya, yang dalam pembangunan perkebunan kelapa sawit dikembangkan dengan pola kerjasama inti dan plasma masyarakat dengan sistem KKPA (Kelompok Koperasi Primer Anggota). Sampai saat ini luas izin produktif yang di kelola adalah seluas $\pm 1724,67$ ha. Untuk melihat data jumlah karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Naga Mas Agro Rokan Hulu
Tahun 2021

| No | Jabatan | Jumlah Karyawan |
|----|------------------------------|-----------------|
| 1 | Tata usaha | 12 |
| 2 | Assisten Sortasi dan Anggota | 5 |
| 3 | Danru dan Anggota | 6 |
| 4 | Ka. Bengkel dan Anggota | 9 |
| 5 | Ka. Listrik dan Anggota | 3 |
| 6 | Administrasi dan Anggota | 3 |
| 7 | Ka. Labor dan Anggota | 6 |
| 8 | Teknik Umum | 12 |
| 9 | Afdeling – I | 12 |
| 10 | Afdeling – II | 14 |
| 11 | Afdeling – III | 12 |

| | | |
|--------------|---------------|------------|
| 12 | Afdeling – IV | 9 |
| 13 | Pengamanan | 11 |
| Total | | 114 |

Sumber: PT. Naga Mas Agro, 2022

Dari data diatas menunjukkan jumlah karyawan yaitu 114 orang. Dengan ini menarik bagi peneliti untuk mengetahui reward dan punishment apakah berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Peneliti akan membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu.

Untuk mengolah hasil perkebunan tersebut perusahaan mendirikan industri pengolahan minyak kelapa sawit/*Crude Palm Oil* (CPO) yang didasarkan pada pertimbangan bahwa bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) ini tidak tahan lama dan memerlukan pengolahan dengan segera, yang mana kegiatan utama pabrik kelapa sawit menghasilkan produk minyak/*Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (*kernel*). Hasil produksi produk selama ini masih terjadi peningkatan dan penurunan baik itu TBS dan hasil olahan. Hasil produksi TBS dan hasil olahan PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu pada 4 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Produksi TBS dan Hasil Olah (Ton) Tahun 2017-2020

| Tahun | Produksi Minyak Sawit | | | Produksi Inti Sawit | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| | Target | Realisasi | Produktivitas | Target | Realisasi | Produktivitas |
| 2017 | 85.000 | 57.720 | 1.255,8 | 30.000 | 12.198 | 305,0 |
| 2018 | 85.000 | 60.686 | 1.264,3 | 30.000 | 12.852 | 338,2 |
| 2019 | 90.000 | 57.998 | 1.234,0 | 40.000 | 12.447 | 319,2 |
| 2020 | 90.000 | 58.219 | 1.238,7 | 40.000 | 11.945 | 306,3 |
| Rata-rata Realisasi (%) | | | 1.247,9 | | | 317,1 |

Sumber: PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu, 2021

Berdasarkan olahan data produktivitas perusahaan sepanjang tahun 2017 sampai 2020 diketahui bahwa nilai rata-rata pencapaian realisasi produktivitas

minyak sawit sebesar Rp. 1.247,9 sedangkan rata-rata pencapaian realisasi produktivitas produksi inti sawit sebesar 317,1. Produktivitas rata-rata produksi minyak sawit pada tahun 2017 yaitu sebesar 1.255,8, tahun 2018 produktivitas minyak sawit mengalami peningkatan dengan tingkat produktivitas sebesar 1.264,3, namun tahun 2019 produktivitas mengalami penurunan dengan tingkat produktivitas sebesar 1.234,0, walaupun tahun 2020 mengalami peningkatan dengan produktivitas sebesar 1.238,7 namun peningkatan ini tidak begitu signifikan.

Hal yang sama juga terjadi pada produktivitas inti sawit yang cenderung mengalami penurunan sejak tahun 2018 hingga tahun 2020. Produktivitas terendah terjadi tahun 2017 dengan produktivitas sebesar 305,0. Kondisi produktivitas yang mengalami peningkatan dan penurunan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu kondisi ini masih cukup jauh dari harapan manajemen. Produksi yang dihasilkan masih kurang optimal merupakan dampak dari kontribusi kinerja individu karyawan yang juga tidak optimal.

Selain itu fenomena yang terjadi di PT. Naga Mas Argo Mulia sehubungan dengan kepemimpinan antara lain pimpinan sering tidak berada di perusahaan tersebut, hal tersebut menjadikan karyawan kurang terpantau, dan kurangnya pantauan dari pimpinan membuat sebagian karyawan sering keluar dari kantor tanpa izin dari atasan atau petugas yang lainnya, penulis mengharapkan agar kepemimpinan disuatu perusahaan bisa lebih ditingkatkan supaya karyawan bisa lebih tertib dan dapat meningkatkan rasa berdisiplin dengan baik, agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Lemahnya pengawasan serta ketegasan

pimpinan juga dinilai menjadi salah satu penyebab kurang disiplin pada karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia. Banyaknya jumlah karyawan kemungkinan sulit dilakukan pengawasan.

Lingkungan kerja tidak terlepas dari kondisi kerja dimana tempat pekerjaan masing-masing. Seperti kenyamanan dalam bekerja, kebersihan tempat kerja, keamanan lingkungan kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja itu sendiri. Jika situasi lingkungan kerja tidak diperbaiki akan menyebabkan terganggunya aktivitas karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas, efisiensi, motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?

2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Adapun tujuan dan manfaat peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

a) Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini berguna menambah wawasan penulis dan pengetahuan penulis mengenai variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan penelitian ini berguna sebagai masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas untuk di bahas pada aspek yang lainnya dengan objek yang berbeda bagi peneliti selanjutnya

1.4 Sistematika Penulisan

Berdasarkan sistematika, penulis membagi pembahasan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan, penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan landasan teoritis yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti. Mengenai variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja, faktor yang mempengaruhinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, Seterusnya disusun hipotesis untuk menguji permasalahan yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini merupakan bab metode penelitian yang menguraikan lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi sejarah perusahaan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu, struktur organisasi PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu, visi dan misi Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu, dan aktivitas perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang hasil penelitian mengenai identitas responden, analisis deskriptif variabel kepemimpinan, Lingkungan kerja dan produktivitas kerja, analisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Jadi, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Peningkatan produktivitas kerja juga bisa berdampak terhadap peningkatan standar hidup.

Secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan Manullang K. dan Andreas G. Munthe (2013) mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut berkaitan dengan diri sendiri yang bisa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi, sementara yang berkaitan dengan

pekerjaan bisa dilakukan lewat manajemen dan metode kerja yang efektif, teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.

Secara lebih sederhana ILO (*International Labour Organization*) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016). Sementara menurut Basu Swastha (2012), produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan tentang hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dengan sumber-sumber (jumlah tenaga kerja, energi, modal dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan produktivitas dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah Subhanahu Wata'ala menegaskan sebagai berikut:

﴿بَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا﴾

Artinya:

Katakanlah “*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*” (QS. Al-Kahfi/18:7).

Islam menyuruh umatnya untuk rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya.

Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak di jalan Allah Subhanahu Wata'ala dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerinta shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

Sebagaimana dalam doktrin konferensi Oslo (2014: 1) yang telah dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2013: 23) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep yang sifatnya universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa lebih banyak lagi untuk manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Sedarmayanti (2011: 64) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk memperoleh produkvtas karyawan yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para karyawannya.

Menurut J. Ravianto (2013: 1) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan

bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja.

2.1.2 Sumber Produktivitas

Sumber produktivitas kerja ialah manusia yang menjadi tenaga kerja baik secara individual maupun kelompok yang secara terarah pada upaya untuk mencari cara yang bisa membuat manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2012), sumber produktivitas kerja tersebut ialah :

1. Penggunaan Pikiran

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam usaha menghasilkan hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang mudah, dalam arti tidak banyak membutuhkan pikiran yang sulit dan rumit.

2. Penggunaan Tenaga Fisik/Jasmani

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal diperoleh hasil dengan jumlah banyak dan menghasilkan mutu yang baik

3. Penggunaan Waktu Yang Tepat

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal mencapai hasil yang berkualitas dan waktu yang dibutuhkan sangat singkat/cepat.

4. Penggunaan Ruang

Suatu pekerjaan bisa dikatakan produktif jika menggunakan ruang dengan luas yang wajar, sehingga tidak membutuhkan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan Bahan dan Uang

Produktivitas kerja dikatakan produktif, bila penggunaan bahan dan uang tidak terlalu banyak yang dibuang dengan sia-sia dan harganya juga tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi kualitas yang dihasilkan dan pekerjaan tersebut juga bisa dikatakan hemat.

2.1.3 Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja

Menurut Wahyudi (2012) menyatakan bahwa terdapat lima prinsip produktivitas kerja karyawan, diantaranya seperti:

1. Jika input turun, output tetap maka produktivitas kerja meningkat.
2. Jika input turun, output naik maka produktivitas kerja meningkat.
3. Jika input tetap, output naik maka produktivitas kerja naik.
4. Jika input naik, output naik maka jumlah kenaikan output lebih besar daripada kenaikan input.
5. Jika input turun, output turun maka turunnya output lebih kecil daripada turunnya input.

2.1.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas

Menurut Sinungan (2014: 126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.

4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.5 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2014: 262).

Menurut Simamora (2012: 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2013: 85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana:

O_i adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas; O = Output; I = Input.

Menurut Kusnendi (2013), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan- perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\textit{Total Produktivitas} = \frac{\textit{hasil total}}{\textit{masukan total}}$$

$$\textit{Produktivitas parsial} = \frac{\textit{hasil parsial}}{\textit{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Produktivitas ini dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, motivasi dan komitmen.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz adapun beberapa kondisi dan prasyarat dalam pengukuran produktivitas:

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai pada masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya
- b. Pengukuran produktivitas yang dilakukan pada system industry secara keseluruhan
- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan proses industry. Dengan demikian pengukuran produktivitas ini bersifat partisipatif.
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel dan perhitungan statistic.

2.1.6 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada diperusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indicator sebagai berikut menurut Sutrisno (2012: 104) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas

Mempunyai kualitas untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2) Efisiensi

Meningkatkan hasil yang dicapai ialah berusaha untuk meningkatkan jumlah hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Waktu merupakan salah satu dari komponen dalam melaksanakan pekerjaan apabila dengan waktu yang tepat maka karyawan juga akan menyelesaikan keinginan dan pekerjaannya terpenuhi dengan sebaiknya. Sehingga jika dengan waktu kerja yang efisien maka ketelitian kerja karyawan juga berjalan dengan baik.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2015: 56-60), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Etos kerja.
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik.
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja.
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman (2015: 30), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2014), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat.

Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisien tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan, mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan bukan merupakan tugas yang sangat mudah. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada pimpinan di perusahaan tersebut

Menurut Nawawi (2016: 23) kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut

Dalam praktek organisasi, kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, dorongan dan sebagainya. Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan tidak sama artinya dengan manajemen, ia adalah suatu kemampuan yang lebih tinggi. Dan pemimpin yang menentukan suatu tujuan organisasi, arah tujuan baik internal maupun eksternal

Amstrong dan Tylor (2014: 42) kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada para karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Rivai dan Sagala (2013: 2) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan

budayanya. Selain itu juga untuk mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja dan kelompok

Menurut Timpe (2013: 277-280) kepemimpinan di definisikan sebagai kemampuan untuk memadukan sekelompok individu menjadi tim atau unit yang produktif untuk mencapai tujuan. Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi produktivitas penulis mengambil sebagian yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan kerangka masalah yang sedang penulis teliti sesuai dengan kondisi dan situasi diperusahaan, yaitu:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik.

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerjayang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2016: 224).

Kepemimpinan menurut Nasution (2014: 224) adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang per orang lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan. Berdasarkan defenisi yang telah dikatakan, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif harus ditunjang dengan pimpinan yang baik dalam setiap keadaan/situasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Menurut Umar (2011:31) yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang. Tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

- a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggungjawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya.

- b. Kemampuan untuk bisa Perceptive

Perceptive (Persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengenal tujuan perusahaannya dengan baik sehingga mereka bisa bekerja

untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disinilah ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka, juga sebagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi intropektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan “*Perceptive*”.

c. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan dengan satu sama lainnya.

d. Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional dan personal. Obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan yang lain. Obyektifitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian pemerintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. (Pandojo, 2014: 222)

2.2.2 Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi

Dapat dibayangkan jika seandainya suatu pasukan tempur yang sedang berperang tanpa seorang pemimpin yang teratur, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi anak buahnya. Begitu juga seandainya hal itu yang terjadi dalam suatu organisasi, namun itu tidak mungkin terjadi, sebab organisasi terbentuk dari sekumpulan orang yang bekerjasama dan saling mengakui adanya atasan (pemimpin) dan bawahan serta pembagian tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Jadi adanya pemimpin dan aktivitas kepemimpinan itu sangat penting dalam suatu organisasi, dimana pentingnya pemimpin dan kepemimpinan yang baik itu dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sebagai pengatur, pengarah aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan
- 2) Penanggungjawab dan pembuat kebijakan- kebijakan organisasi
- 3) Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi
- 4) Pelopor dalam aktivitas manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengelolaan sumber daya yang ada

5) Sebagai pelopor dalam memajukan organisasinya

2.2.2 Tipe – Tipe Kepemimpinan

Berbagai kegiatan didalam suatu kelompok yang mempengaruhi perilaku orang lain, kepemimpinan mempunyai berbagai macam tipe dan gaya. Menurut Nawawi (2016: 115) tipe kepemimpinan diartikan sebagai bentuk, jenis kepemimpinan yang diimplementasikan pada satu atau lebih gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para karyawannya

(Thoha, 2014: 57) Gaya kepemimpinan yang efektif adalah seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya atau tipe kepemimpinan dalam memimpin anggotanya, tetapi tergantung pada cara penerapan gaya atau tipe kepemimpinannya pada situasi yang sesuai.

Sehubungan dengan hal tersebut, Jennings dan Golembiewski dalam Taufiqurrakhman (2016:18) mengemukakan enam tipe kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Otokratis

Tipe ini berpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali organisasi

2. Kepemimpinan Diktatoris

Tipe ini lebih keras daripada tipe kepemimpinan otokratis dan cenderung kejam dan sadis

3. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor penting dan penerapannya didasarkan pada orientasi hubungan antar-anggota organisasi

4. Kepemimpinan Kharismatik

Tipe ini mempengaruhi bawahan dengan mendayagunakan keistimewaan/kelebihan di dalam aspek kepribadian pemimpin sehingga menimbulkan rasa hormat dan kepatuhan yang tinggi dari pengikutnya

5. Kepemimpinan Paternalistis

Tipe ini diwarnai oleh sikap yang melindungi, mengayomi dan menolong karyawan yang dipimpinnya

6. Kepemimpinan Laissez-Faire

Tipe yang berpandangan bawahannya mampu berdiri sendiri dalam membuat keputusan dengan sedikit pengarahan/petunjuk darinya

Menurut Q'reilly (2014: 92-93) para pemimpin bergantung pada sebuah gaya kepemimpinan yang direktif maupun yang suportif. Seorang pemimpin yang direktif menunjukkan kepada para karyawan apa yang dituntut dari mereka, jadwal kerja yang harus dijalani dan memberikan panduan-panduan yang spesifik bagaimana menyelesaikan tugas-tugas kerja. Pemimpin yang suportif bersifat bersahabat dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan karyawan

Tugas seorang pemimpin yaitu bagaimana mengkompensasi apa-apa yang tidak dimiliki oleh para karyawannya. Efektifitas seorang pemimpin akan bergantung pada seberapa baik bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang tidak dimiliki tersebut dan pada kemampuan untuk mengisi kekosongan tersebut

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2017: 81) yaitu memandu, menuntun, membimbing, membangun motivasi – motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan – jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Terdapat dua dimensi di dalam kepemimpinan menurut Rivai (2013: 53) yaitu :

1. Dimensi yang berkenan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang – orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas – tugas pokok kelompok/perusahaan

Fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Isyandi (2014:156) adalah

1. Fungsi Pemecahan masalah atau fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*)

Fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat

2. Fungsi Sosial atau Pembinaan Kelompok (*group maintenance*)

Mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok untuk melakukan kegiatan dengan lancar, memberi pujian dan menengahi ketidaksepakatan dalam kelompok

2.2.4 Sifat-Sifat Pemimpin

Sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang pastinya sudah dimilikinya untuk dapat mempengaruhi orang lain baik pikiran, perasaan, sikap, perilaku orang lain agar menjadi positif dan bersedia untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono (2017:37)

1. Energy jasmaniah dan mental

Setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa, yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya tidak akan pernah habis, dengan kekuatan mental, kesabaran, disiplin dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah

Memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan.

3. Antusiasme

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, bernilai, sukses dan memberikan semangat serta esprit de corps.

4. Keramahan dan Kecintaan

Pimpinan mempunyai kasih sayang dan kecintaan yang tulus dan kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi, sebab pimpinan ingin membuat mereka senang.

5. Integritas (keutuhan, kejujuran dan ketulusan hati)

Pimpinan harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan para karyawannya.

6. Penguasaan Teknis

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.

7. Ketegasan Dalam mengambil keputusan

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.

8. Kejujuran

Pimpinan yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan bawahannya.

Sebuah pengaruh sangat penting atas kepemimpinan adalah pandangan pemimpin itu atas anggota kelompok kerja. Dua segi yang bertentangan dari pandangan itu yaitu Teori X dan Teori Y oleh Douglas Mc Gregor dalam Terry dan Rue (2017:196) ciri utama dari Teori X adalah bahwa kebanyakan pegawai :

1. Bekerja sedikit mungkin dan menentang perubahan
2. Harus dibujuk, diberi ganjaran, dihukum dan diawasi sehingga perilaku mereka memenuhi kebutuhan perusahaan
3. Menghendaki pengarahan dan menghindari tanggung jawab

Sebaliknya Teori Y mempertahankan kebanyakan pegawai :

1. Tidak dengan sendirinya harus tidak suka bekerja

2. Mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab atas kerjanya dan mempunyai potensi untuk membangun tetapi manajemen dengan tindakannya harus membuat mereka sadar akan kemampuannya
3. Ingin mencapai penghargaan social dan kepuasan yang diperolehnya sendiri dari pekerjaan mereka

Kepemimpinan yaitu seri perilaku pemimpin dalam konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan. Ada tiga teori munculnya kepemimpinan yaitu (Kartono, 2017:29):

1. Teori Genetis
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahir
 - b. Ditakdirkan menjadi pemimpin
 - c. Secara filosofi, menganut pandangan determinitis
2. Teori Sosial
 - a. Pemimpin itu harus disiapkan, di didik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin dengan usaha penyiapan dan pendidikan serta kemauan sendiri
3. Teori Ekologis atau Sintesis

Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya ia memiliki bakat kepemimpinan dan bakat ini sempat dikembangkan melalui

pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya

Permasalahan yang sering muncul pada variabel kepemimpinan adalah:

- a. Pimpinan sering tidak berada ditempat,
- b. Pimpinan sering menintipkan kepada bagian lain untuk mengawasi karyawannya,
- c. Kurangnya perhatian dari atasan ke bawahan menjadikan karyawan tersebut merasa atasannya tersebut kurang memperdulikannya,

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat disekitar lokasi seseorang bekerja, lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat IG. Wursanto adalah sebagai berikut :

Menurut IG Wursanto (2015: 288) lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014:56).

Nitisemito (2015: 56) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sementara menurut Sedarmayanti (2013:82) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2015: 15) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Produktifitas pegawai akan tinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan

semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Saydam (2012: 226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mengatur kondisi sosial dan kondisi fisik di dalam pekerjaan, elemen-elemen tersebut dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, hubungan ditempat kerja, kerjasama dalam pekerjaan, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas nya. Lingkungan kerja merupakan suatu kepribadian dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya.

Menurut George (2016) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. Sedangkan menurut Soedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Selanjutnya menurut Wursanto(2015: 289) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis, berikut ini uraiannya :

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja yang antara lain meliputi:
 - a) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
 - b) Tersedianya beberapa fasilitas seperti :
 - (1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 - (2) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah tempat pertemuan dan sebagainya.
 - (3) Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai.

c) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

a. Kondisi Lingkungan Kerja Psikis

Kondisi lingkungan kerja psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi :
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam menjalankan tugasnya
 - b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil) dan
 - c) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal
 - a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, (Ia loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain :

- (1) Mengadakan kunjungan ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu. Dengan demikian pegawai akan merasa senang dan bangga. Anjangan ini sebenarnya dapat diadakan secara teratur, misalnya dengan mengadakan arisan karyawan yang tempatnya berpindah-pindah dan diikuti oleh keluarga pegawai.
- (2) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
- (3) Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan itu tidak bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- (4) Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran dan bahkan peringatan keras dari pimpinan.
- (5) Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.

Sedangkan untuk melihat loyalitas bawahan terhadap atasan dapat dilakukan antara lain dengan melakukan kebijaksanaan open house, memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk melakukan silaturahmi kepada pimpinan pada hari raya agama yang dianut oleh pimpinan (lebaran, natalan dan sebagainya).

- b) Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.

- c) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai, perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013: 90) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: a) Penerangan/cahaya di tempat kerja. b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja. c) Kelembaban di tempat kerja. d) Sirkulasi udara di tempat kerja. e) Kebisingan di tempat kerja. f) Getaran mekanis di tempat kerja. g) Bau tidak sedap di tempat kerja. h) Tata warna di tempat kerja. i) Dekorasi di tempat kerja. j) Musik di tempat kerja. k) Keamanan di tempat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins dan Jurdge (2015: 68) terdiri atas: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi.

- a. Ukuran ruang kerja. Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
- b. Pengaturan ruang kerja. Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas.

Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

- c. Privasi. Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Keinginan privasi yang kuat adalah untuk membatasi gangguan terutama ketika melakukan tugas-tugas rumit.

2.3.4 Faktor Terbentuknya Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia didalam bekerja, adapun indicator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Tersedianya fasilitas

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

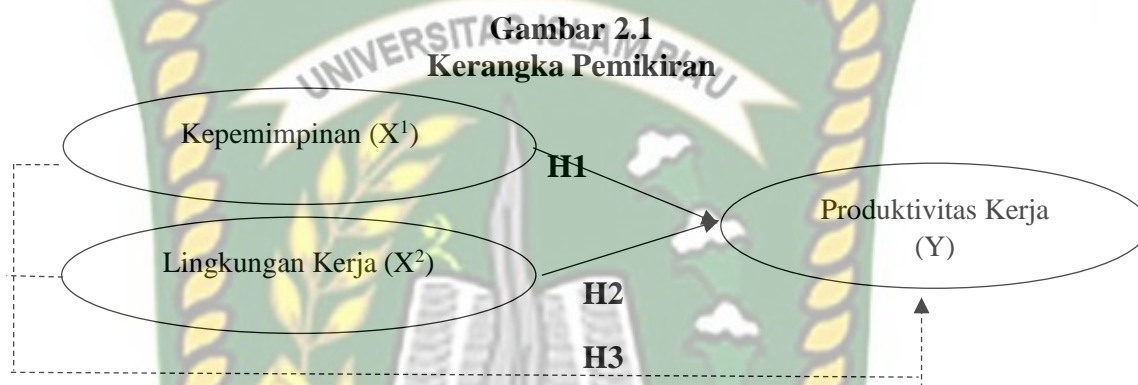
| No | Judul Penelitian / Nama Peneliti | Variabel Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|------------------------|--|
| 1 | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa Widowati (2020) | a. Kepemimpinan (X_1) b. Lingkungan Kerj (X_2) c. Motivasi Kerja (X_3) d. Produktivitas (Y) | Regresi Liner Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja ini ialah sebesar 87,2%. |

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------|--|
| 2 | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera Tya Septiani Nurfauzia Koeswara (2014) | a. Kompensasi (X_1) b. Lingkungan Kerja (X_2) c. Kinerja Y | Regresi Liner Berganda | Hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. |
| 3 | Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Intan Sri Wahyuningsih (2018) | a. Lingkungan Kerja(X) b. Produktivitas (Y) | Analisis Regresi Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. |
| 4 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera) Audrey Josephine (2017) | a. Lingkungan kerja (X_1) b. Kelelahan Kerja(X_2) c. Produktivitas (Y) | Regresi Liner Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera |

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada dasarnya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk lebih jelasnya hubungan atau kerangka penelitian antara variabel bebas dengan variabel terikat ada pada Gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Yulk (2009) dan Sedarmayanti (2014)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2010).

1. Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu
2. Diduga Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu

3. Diduga Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, juga untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Naga Mas Argo Mulia yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau yang dilaksanakan pada bulan November – Februari.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah 1) Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|-----------------------|---|---------|
| Produktivitas (Y) Sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan (Manullang, 2013) | Efektivitas | 1. Produk yang dihasilkan kuantitasnya optimal 2. Proses produksi tepat waktu 3. Target produksi tercapai | Ordinal |
| | Efisiensi | 1. Sumber daya manusia yang berkualitas 2. Penggunaan bahan baku yang efisien 3. Mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan | |
| Kepemimpinan (X_1) Hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain (Nawawi, 2006) | Interpersonal | 1. Penghubung / mediator dengan berbagai pihak yang berkepentingan 2. Pencapaian Prestasi 3. Pencapaian Tujuan | Ordinal |
| | Informasional | 1. Juru bicara jika terjadi konflik internal maupun eksternal 2. Kejelasan Informasi 3. Kepentingan Perusahaan | |
| | Pengambilan Keputusan | 1. Berani melakukan perubahan atau inovasi 2. Hakikat Pemberian Teladan 3. Kemampuan mendengarkan saran | |
| Lingkungan Kerja (X_2) Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang | Lingkungan Fisik | 1. Sarana prasarana teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja 2. Rencana Ruang Kerja | Ordinal |

| | | | |
|---|----------------------------|---|--|
| dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2015) | | 3. Kondisi Lingkungan Kerja | |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | 1. Hubungan kerja dengan atasan 2. Hubungan kerja dengan rekan kerja 3. Perubahan – perubahan dalam segala bentuk | |

Sumber: Berbagai Jurnal Penelitian, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah bagian yang ada pada PT. Naga Mas Argo Mulia yang berjumlah 114 orang. Untuk menentukan sampel maka dilakukan dengan cara *sample random sampling* (metode acak sederhana) yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan alternatif dari populasi yang memiliki kumpulan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

2. Sampel

Sampel merupakan karakteristik yang akan dijadikan penelitian sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (sugiyono 2008:118). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* (metode acak sederhana) yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan

alternatif dari populasi yang memiliki kumpulan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Untuk menentukan sampel (Arikunto, 2005: 125) apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila subjeknya besar yaitu lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% dan 30%-35% atau lebih.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| Populasi (N)= | 114 | |
| Presisi (d) = | 0.05 | (5%) |
| Sampel (n)= | $\frac{114}{(114 \times (0.05)^2) + 1}$ | |
| | $\frac{114}{(114 \times 0.0025) + 1}$ | |
| | $\frac{114}{0.285 + 1}$ | |
| | $\frac{114}{1.285}$ | |
| Sampel = | 88.72 | |
| | = | 89 |

Dengan demikian dalam populasi dapat diambil sampel sebanyak 89 orang karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia yaitu karyawan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2015). Data dapat berasal dari jawaban atas pernyataan responden melalui wawancara dan kuisioner yang berkaitan

dengan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia

2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2015) data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder berasal dari data yang dihasilkan dari sumber lain. Pada umumnya data sekunder berbentuk bukti-bukti, catatan, atau juga laporan historis yang sudah tersusun didalam arsip yang telah dipublikasikan dan berhubungan dengan penelitian ini

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner / Angket

Teknik Kuisisioner menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuisisioner untuk dapat memperoleh informasi dari para karyawan tentang pernyataan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, penulis

menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada beberapa responden. Hal ini berguna untuk menguji dan menggali informasi untuk menjadi pembenaran dari hasil penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu langsung kepada karyawan-karyawan PT Naga Mas Agro Mulia

3. Observasi

Menurut Widoyoko (2013) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Teknik observasi ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung sikap dari para karyawan di lingkungan PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu

3.7 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2012). Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan

instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistik cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2012: 82):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi antara Kepemimpinan dengan produktivitas kerja

b2 = Koefisien regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepemimpinan

e = error

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada

pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat untuk menguji heterokedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistik

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

c. Uji t Parsial

Menurut Ghazali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Naga Mas Argo Mulia

PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu, selanjutnya Perseroan merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan dari usaha pengolahan minya kelapa sawit di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1995 dengan kantor pusat di Rokan Hulu. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Pabrik kelapa sawit (PKS) Naga Mas Rokan Hulu telah beroperasi selama 26 tahun yang berdiri sejak tahun 1987 pada awalnya kapasitas yang telah terpasang selama 30 Ton TBS/jam. Berlokasi di kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Naga Mas merupakan PKS EKS Naga Mas sebelum akhirnya bergabung dengan unit-unit pengembangan EKS V pada tanggal 11 Maret 1996.

Dengan mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu ditambah dengan pasokan TBS dari kebun seinduk yang

pada saat itu belum memiliki PKS, maka tahun 1998 dilakukan Kapasitas oleh Pabrik menjadi 60 Ton TBS/jam. Secara Umum PKS Naga Mas terdiri dari 10 stasiun pengolahan, yaitu stasiun penerima buah (*Loading Rump*) Stasiun perebusan (*Sterilizer*), Stasiun penebahan (*Threshing*), Stasiun Pengoperasian (*Pressing*), Stasiun Pemurnian (*Clarification*), Stasiun Inti Sawit (*Kernel*), Stasiun Penumbunan Hasil (*Storage Tank*), Stasiun Pembangkit Tenaga (*Power Plant*), Stasiun Pemurnian Air (*Water Treatment*), Dan stasiun pengolahan air limbah (*Effluent Treatment*). Dan ditambah lagi 2 unit sarana pendukung yaitu: Bengkel (*WorkShop*) dan Laboratorium.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu yaitu menjadikan perusahaan perkebunan yang tangguh dan mampu tumbuh untuk berkembang dalam persaingan global dan internasional

Misi dari PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu yaitu mengelola agroindustry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder yang berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.

3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Tujuan Perusahaan

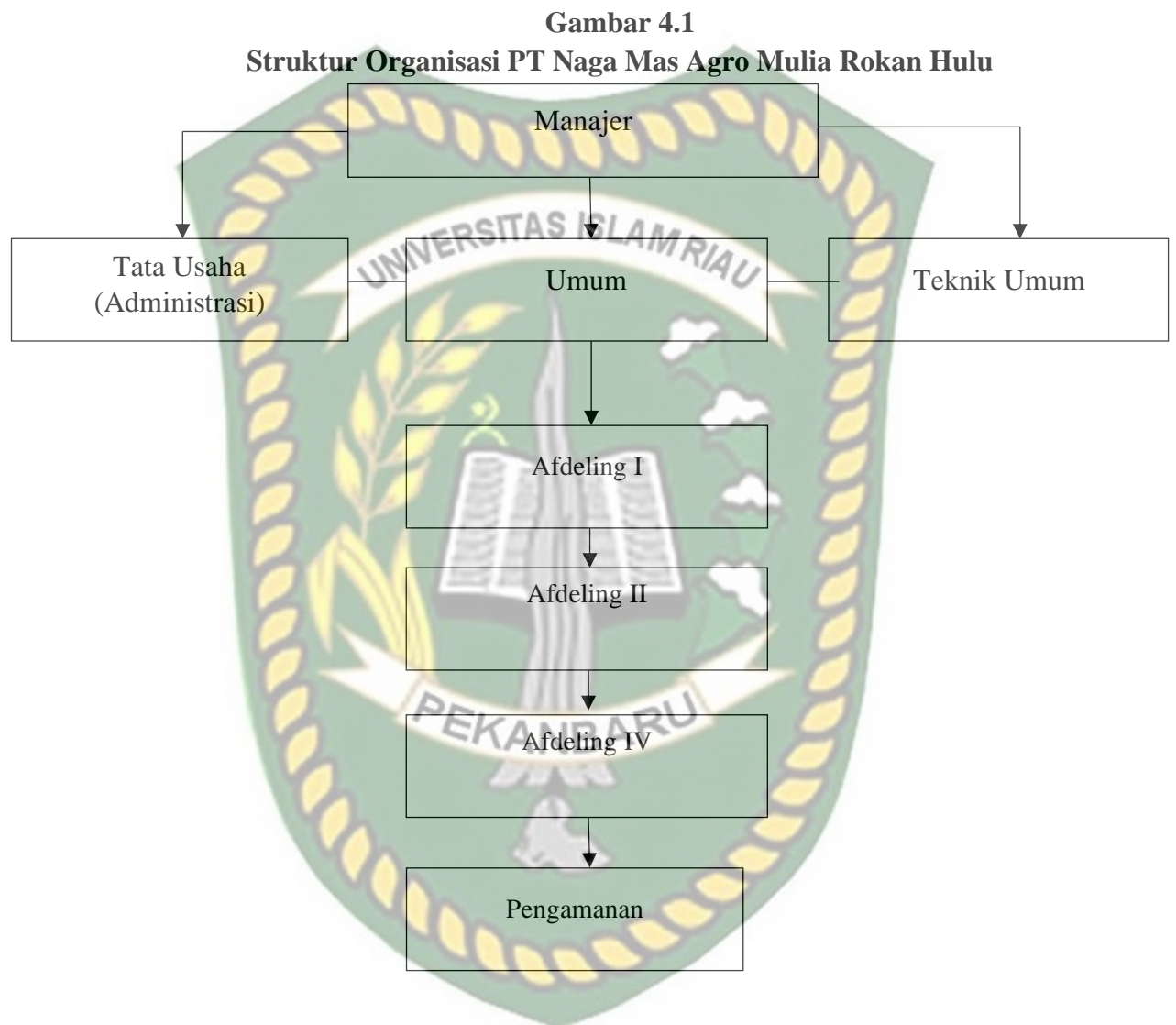
Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.
2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terampil menguasai teknologi pada budidaya pertanian.
3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah-daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.
4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

4.4 Struktur Organisasi PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu

Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan aktivitas dalam perusahaan organisasi. PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa staff yang sesuai dengan bidangnya, garis dari manajer merupakan garis komando yang artinya bahwa asisten bertanggungjawab terhadap manajer sedangkan dari manajer ke pengolahan merupakan garis koordinasi yang bertanggungjawab kepada manajer. Untuk

melihat struktur organisasi PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu, 2022

4.5 Tugas dan Wewang PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu

Adapun tugas dan fungsi dan tanggungjawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung dalam organisasi PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

1. Manajer
 - a. Memimpin pengelolaan PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dengan menyusun kebijakan operasional
 - b. Memberikan pembinaan, pengkoordinasian pengawasan dan pengendalian pelaksana seluruh tugas di PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Tapung sesuai dengan peraturan perundang-undangan
 - c. Menyelesaikan kebijakan pelanggaran pelaksanaan operasional PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu
 - d. Sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan serta pelayanan
2. Tata Usaha Administrasi Umum
 - a. Menangani bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan koperasi dan humas
 - b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen setiap bagian
 - c. Memeriksa dan menandatangani jurnal dan pembukuan
 - d. Memeriksa dan melayani permintaan atas bahan gudang
 - e. Mengkoordinir pembuatan DPU Gajian kecil dan besar tiap bulan
 - f. Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana karyawan

- g. Memberikan bimbingan kepada karyawan yang berada dibawahnya
 - h. Mengelola jaminan sosial dan asuransi bagi karyawan
3. Umum
- a. Mengawasi dan meneliti penerimaan tenaga kerja yang berpedoman kepada standar yang telah di tetapkan
 - b. Membina hubungan baik dengan disekitar lokasi perusahaan
 - c. Mengkoordinasi kegiatan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat
 - d. Memberikan informasi kepada manajer Kebun dalam bidang produktivitas kerja
4. Teknik Umum
- a. Wakil manajer unit yang memimpin kegiatan tugas dibidang teknik
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten pada bidang teknik
 - c. Mempertanggungjawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Bengkel Teknik/ Bengkel Reperasi dan kebersihan lingkungan
 - d. Mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan teknik pabrik
 - e. Mengawasi pelaksanaan kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
 - f. Memberikan bimbingan, dorongan dan menciptakan iklim kerja yang harmonis
5. Afdeling I,II,III, dan IV
- a. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan ketentuan perusahaan

- b. Memberi petunjuk, bimbingan and pengawasan teknis mengenai semua pelaksanaan kegiatan afdeling
- c. Bertanggungjawab pada pengelolaan perkebunan yang sudah di evaluasi
- d. Menangani masalah yang ada dilapangan terkait tanaman kebun

4.6 Aktivitas Perusahaan

Seperti yang sudah diketahui bahwa organisasi merupakan wadah dari setiap manajemen yang merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat bawahannya melakukan segala sesuatu yang harus mereka lakukan sesuai dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia guna menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan atau kepegawaian yang berlaku diperusahaan PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu adalah tugasnya melaksanakan kegiatan memanang dari perkebunan sawit dan karet yang berasal dari lahan perkebunan PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu. Perusahaan mengelola industry kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi crude palm oil (CPO) inti sawit dari berbagai jenis produk karet, Semua hasil produksi dijual baik kepasar maupun lokal dan ekspor. Untuk mendukung nya maka harus memiliki jenis produk yang dihasilkan PT Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu antara lain:

1. Minyak Sawit

Crude Palm Oil (CPO) diproduksi melalui proses pengolahan di 12 PKS yang dimiliki perusahaan. Agar dapat dipasarkan CPO harus memiliki spesifikasi

mutu dan berkualitas yang telah ditetapkan. Parameter antara lain kadar asam lemak bebas, kadar air dan kotoran

2. Inti Sawit

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit harus melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecah dan inti berubah warna sesuai standar.

Saat ini perusahaan sudah merencanakan produk inti kelapa sawit. Hingga kini produksi Palm Kernel (PKO) masih memanfaatkan fasilitas prosesor milik pihak ketiga. Namun dalam waktu dekat perusahaan akan membangun pabrik PKO di Tandun.

3. Karet

Produk karet dihasilkan dari dua fasilitas pengolahan karet Remah (*Crumb Rubber*) dan 2 fasilitas pengolahan Karet Asap (*Ribbed Smoked Sheet/RSS*)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan identitas yang dimilikinya yang paling dominan. Gambaran umum responden ini menjadi sebuah patokan dalam melakukan penilaian dari peneliti. Adapun gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah: Jenis Kelamin responden, Usia, Pendidikan dan masa kerja. Untuk melihat gambaran umum responden dilihat pada berikut ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan dan terlihat secara langsung dari mayoritas yang manakah yang bekerja pada instansi ini. jenis kelamin sebagai standar dalam pelaksanaan kerja yang berjalan dengan maksimal dari setiap karyawan tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 57 | 64 |
| 2 | Perempuan | 32 | 35,9 |
| | Jumlah | 89 | 100% |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang atau 64%.

Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang atau 35,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Naga Mas Agro Mulia ini ialah laki-laki hal ini dikarenakan bahwa industry pengolahan kelapa sawit lebih mengutamakan karyawan yang laki-laki untuk mampu bekerja dengan maksimal dan membutuhkan tenaga dan fisik yang kuat.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja di perusahaan ini, usia akan menilai dan menjamin seberapa jauh tingkat umur karyawan yang bekerja dan melakukan tugasnya dengan maksimal. Usia akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------|-----------|----------------|
| 1 | 18- 25 Tahun | 16 | 17,9 |
| 2 | 26-33 Tahun | 34 | 38,2 |
| 3 | 34- 41 Tahun | 24 | 26,9 |
| 4 | 42- 49 Tahun | 15 | 16,8 |
| 5 | > 50 Tahun | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100% |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 89 orang. Karyawan yang berusia 18- 25 tahun berjumlah 16 orang atau 17,9%. Karyawan yang berusia 26- 33 tahun berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang berusia 34-41 tahun berjumlah 24 orang atau 26,9%. Dan karyawan yang berusia 42- 49 tahun berjumlah 15 orang atau 16,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 26- 33 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan

yang berusia muda lebih diutamakan oleh perusahaan agar karyawan mampu bekerja secara produktif. Tingkat produktif karyawan dilihat dari usia yang dimilikinya agar mereka memiliki tenaga dan fisik yang maksimal.

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan dari sejauh mana tingkat Pendidikan karyawan yang bekerja dengan pengetahuan yang dimilikinya. Pendidikan sebagai pengetahuan yang sejalan dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1 | SD | 0 | 0 |
| 2 | SMP | 6 | 6,7 |
| 3 | SMA/SMK | 44 | 49,4 |
| 4 | S1 | 16 | 17,9 |
| 5 | S2 | 13 | 14,6 |
| | Jumlah | 89 | 100% |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 89 orang. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 6 orang atau 6,7%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 44 orang atau 49,4%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 16 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang berpendidikan S2 berjumlah 13 orang atau 14,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak memikirkan tingkat Pendidikan karyawan yang bekerja, namun

apabila karyawan memiliki skill dan kemampuan yang baik untuk mengelola dan merencanakan tugas dan pekerjaannya menjadi suatu penilaian bagi perusahaan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari seberapa lama karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan ini, masa kerja sebagai pertimbangan dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mengarahkan tujuan dari pekerjaannya dengan maksimal. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1 | 1 Bulan | 2 | 2,2 |
| 2 | 6 Bulan | 6 | 6,7 |
| 3 | 1-2 Tahun | 29 | 32,5 |
| 4 | 3-5 tahun | 42 | 47 |
| 5 | 10 tahun | 10 | 11,2 |
| | Jumlah | 89 | 100% |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 89 orang. Karyawan yang bermasa kerja 1 bulan berjumlah 2,2%. Karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 6 orang atau 6,7%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 42 orang atau 47%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 10 orang atau 11,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di perusahaan ini ialah bermasa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang cukup lama maka ia akan mampu memahami pekerjaan dan tugasnya diperusahaan tersebut.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 89 - 2 = 87$ ialah 0,208. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

| Variabel | Pearson Correlation (r hitung) | R tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------------------|---------|------------|
| Kepempimpinan (X1) | 0,794 | 0,208 | Valid |
| | 0,681 | 0,208 | Valid |
| | 0,810 | 0,208 | Valid |
| | 0,768 | 0,208 | Valid |
| | 0,685 | 0,208 | Valid |
| | 0,871 | 0,208 | Valid |
| | 0,787 | 0,208 | Valid |
| | 0,869 | 0,208 | Valid |
| | 0,670 | 0,208 | Valid |
| | 0,826 | 0,208 | Valid |
| | 0,615 | 0,208 | Valid |
| | 0,675 | 0,208 | Valid |

| | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| | 0,779 | 0,208 | Valid |
| | 0,651 | 0,208 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,323 | 0,208 | Valid |
| | 0,816 | 0,208 | Valid |
| | 0,789 | 0,208 | Valid |
| | 0,759 | 0,208 | Valid |
| | 0,790 | 0,208 | Valid |
| | 0,608 | 0,208 | Valid |
| | 0,686 | 0,208 | Valid |
| | 0,771 | 0,208 | Valid |
| | 0,898 | 0,208 | Valid |
| | 0,821 | 0,208 | Valid |
| | 0,845 | 0,208 | Valid |
| | 0,779 | 0,208 | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,888 | 0,208 | Valid |
| | 0,898 | 0,208 | Valid |
| | 0,646 | 0,208 | Valid |
| | 0,775 | 0,208 | Valid |
| | 0,629 | 0,208 | Valid |
| | 0,907 | 0,208 | Valid |
| | 0,763 | 0,208 | Valid |
| | 0,892 | 0,208 | Valid |
| | 0,849 | 0,208 | Valid |
| | 0,793 | 0,208 | Valid |
| | 0,875 | 0,208 | Valid |
| | 0,810 | 0,208 | Valid |

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,208. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 14 indikator kepemimpinan, 12 indikator variabel lingkungan kerja, dan 12 indikator produktivitas kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Ket |
|-----------------------|--------------------|------------------|----------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,941 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,928 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,954 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas Kepemimpinan (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,941 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas lingkungan kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,928 > 0,60$). dan begitu juga dengan uji reliabilitas variable Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,954 >$

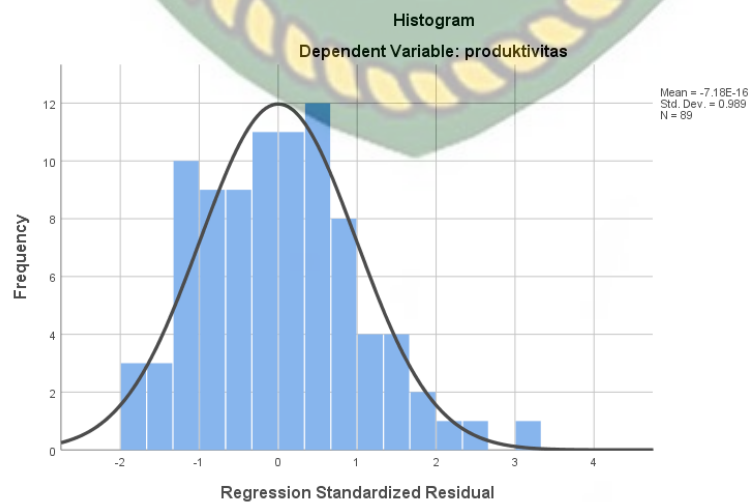
0,60). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

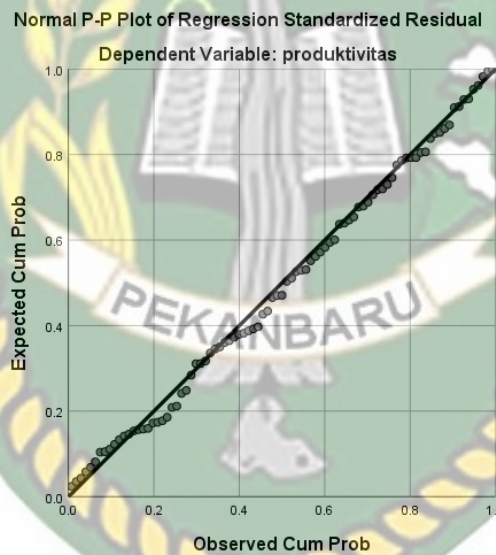
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar diatas bahwa menunjukkan garis diagonal antara sumbu X dan Y terlihat bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian dapat berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji

normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis apakah pengujian memiliki standar dari variansi yang dilakukan dan dari adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas, Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. | Collinearity | |
|----------------|----------------|------------|--------------|-------|------|--------------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 4.157 | 1.461 | | 2.846 | .006 | | |
| 1 kepemimpinan | .236 | .074 | .254 | 3.199 | .002 | .204 | 4.912 |
| lingkungan | .803 | .090 | .710 | 8.939 | .000 | .204 | 4.912 |

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel diatas merupakan sebuah pengujian yang jenis uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam penelitian ini ialah 0,204 dan nilai VIF nya adalah 4,912. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan

bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

5.2.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .943 ^a | .890 | .887 | 3.045 | 1.283 |

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,283 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,283 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data $(n) = 89$ dan $k = 2$ diperoleh nilai d_L sebesar 1,58 d_U sebesar 1,68 dan $4-d_U$ sebesar 2,32.

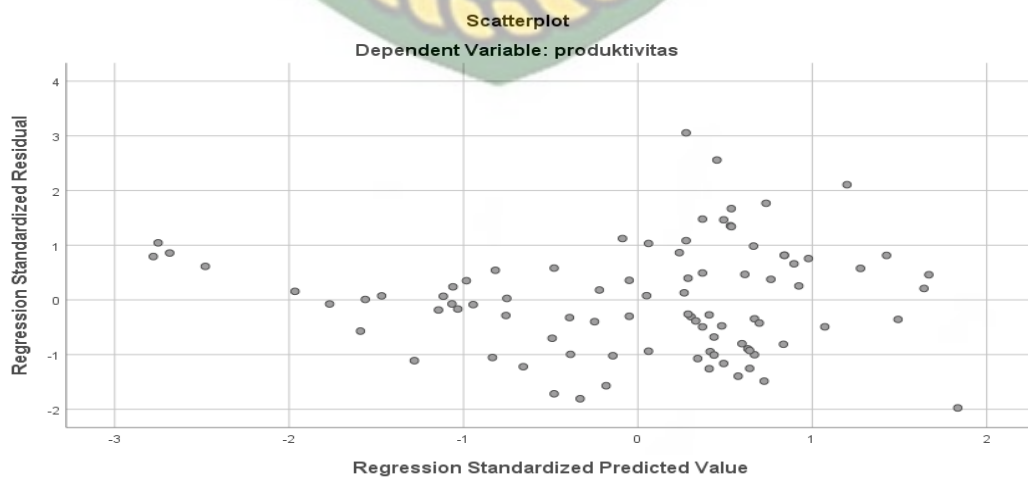
Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,68 < 1,283 < 2,32$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

5.2.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan dari gambar tersebut diatas dijelaskan bahwa gambar ini merupakan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang dekat sehingga tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan menurut Nasution (2000:224) adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang per orang lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif harus ditunjang dengan pimpinan yang baik dalam setiap keadaan/situasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien. Untuk menjelaskan kepemimpinan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pimpinan Perusahaan Mampu Menjadi Penghubung/Mediator Yang Baik Dengan Berbagai Pihak Yang Berkepentingan

Menjadi mediator yang baik akan mempermudah pelaksanaan dan proses kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, penghubung atau

mediator yang baik akan menjadikan setiap anggota karyawan lebih menghargai pimpinan, dan sebagai membantu pihak yang berkepentingan dalam proses kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga dan memiliki pimpinan sebagai mediator akan mempermudah proses kerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan mampu menjadi penghubung/mediator yang baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Perusahaan Mampu Menjadi Penghubung/Mediator Yang Baik Dengan Berbagai Pihak Yang Berkepentingan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 35,9 |
| 2 | Setuju | 30 | 33,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 27 | 30,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan mampu menjadi penghubung/mediator yang baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 35,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 33,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 30,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan dari perusahaan

ini selalu menjadi mediator dalam bekerja dan mampu mengutamakan hal yang penting untuknya dan membicarakannya dengan baik dan efektif.

2. Pimpinan Saling Berbagi Informasi Yang Penting Dari Berbagai Pihak

Memberikan informasi yang menjadikan setiap karyawan selalu menjaga dan mengutamakan hal nya dalam menerima informasi yang lebih baik dan saling menjaga dan mengutamakan hal yang lebih informatif. Memberikan informasi yang lebih baik dalam suatu organisasi akan memberikan hal yang lebih mengefektifkan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan saling berbagi informasi yang penting dari berbagai pihak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Saling Berbagi Informasi Yang Penting Dari Berbagai Pihak

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 36 | 40,4 |
| 2 | Setuju | 42 | 47 |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 12,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan saling berbagi informasi yang penting dari berbagai pihak. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 42 orang atau 47%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 12,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memberikan

informasi yang penting baik kepada karyawan maupun kepada yang lain, sehingga karyawan yang bekerja ini selalu bekerja dengan maksimal.

3. Pimpinan Membantu Anggota Untuk Mencapai Prestasi Yang Dicapai Karyawan

Membantu anggota dalam mencapai prestasi untuk menyelesaikan pekerjaan adalah salah satu hal yang akan menjadikan karyawan untuk saling bekerja dan saling menjaga dari pimpinan dan karyawan. Pimpinan yang membantu dalam prestasi karyawan akan menjadikan karyawan memiliki produktivitas yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan membantu anggota untuk mencapai prestasi yang dicapai karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Membantu Anggota Untuk Mencapai Prestasi Yang Dicapai Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 14,6 |
| 2 | Setuju | 23 | 25,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 34 | 38,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 19 | 21,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan membantu anggota untuk mencapai prestasi yang dicapai karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 14,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 25,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 orang atau 21,3%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak mendapatkan dan dibantu prestasinya oleh pimpinan, pimpinan hanya mementingkan pekerjaan dan hasil kerja karyawannya saja.

4. Pimpinan Membantu Karyawan Untuk Meningkatkan Pengetahuan Dan Intelektual Dengan Baik

Meningkatkan pengetahuan dan intelektual yang dibantu oleh pimpinan dari karyawan juga akan mempermudah proses kerja, pimpinan yang dapat dan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya akan berjalan dengan baik sehingga apa yang menjadi bantuan oleh pimpinan akan berjalan dengan baik produktivitasnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan intelektual dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Membantu Karyawan Untuk Meningkatkan Pengetahuan Dan Intelektual Dengan Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 13,4 |
| 2 | Setuju | 14 | 15,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 36 | 40,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 27 | 30,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan intelektual dengan baik. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 13,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 15,7%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 27 orang atau 30,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak diberikan bantuan dalam meningkatkan prestasinya, pimpinan masih kurang membantu dalam hal peningkatan prestasi dan peningkatan dari pengetahuan karyawan tersebut.

5. Pimpinan Mempunyai Visi Dan Misi Yang Sama Agar Tercapai Tujuan Perusahaan

Visi dan misi adalah salah satu hal yang harus dilaksanakan dengan maksimal, karyawan harus ikut menjalankan visi kerja dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sementara pimpinan juga harus ikut membantu dalam menyesuaikan dan menjalankan misi tersebut agar menjadi seimbang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan mempunyai visi dan misi yang sama agar tercapai tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempunyai Visi Dan Misi Yang Sama Agar Tercapai Tujuan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 37 | 41,5 |
| 2 | Setuju | 41 | 46 |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 12,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan mempunyai visi dan misi yang sama agar tercapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 41,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 41 orang atau 46%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 12,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalub bekerja dengan visi yang baik dan pimpinan perusahaan selalu menggerakkan karyawan dengan menjalankan visi dan misi yang ada di perusahaan ini.

6. Pimpinan Mampu Menyatukan Pendapat Bersama Agar Mencapai Tujuan Yang Diinginkan Oleh Perusahaan

Menyatukan pendapat bersama dari setiap perusahaan dan pimpinan bersama dan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan, pimpinan yang mampu menjalankan setiap pekerjaan yang dapat menjadikan setiap hal yang mempermudah pelaksanaan dari pekerjaan dan mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pimpinan mampu menyatukan pendapat bersama agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mampu Menyatukan Pendapat Bersama Agar Mencapai Tujuan Yang Diinginkan Oleh Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 32,5 |
| 2 | Setuju | 36 | 40,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 26,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan mampu menyatukan pendapat bersama agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan ini mampu menyatukan ide dan pendapat yang baik dalam setiap anggota dan rekan kerjanya untuk mencapai setiap tujuan dari perusahaan.

7. Pimpinan Selau Menjadi Juru Bicara Jika Terjadi Konflik Internal Maupun Eksternal

Menjadi juru bicaranya dalam menetapkan keputusan yang baik dan menjadikan konflik dalam setiap orang ini berjalan dengan maksima. Karyawan yang memiliki konflik dalam bekerja apabila pimpinan memberikan hal yang dapat membantu hal tersebut maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan selalu menjadi juru bicara jika terjadi konflik internal maupun eksternal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Menjadi Juru Bicara Jika Terjadi Konflik Internal Maupun Eksternal

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 35 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 31 | 34,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 23 | 25,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

| | | | |
|--|--------|----|-----|
| | Jumlah | 89 | 100 |
|--|--------|----|-----|

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu menjadi juru bicara jika terjadi konflik internal maupun eksternal. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 39,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 34,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 25,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga konflik yang terjadi dan dibantu oleh pimpinan. Pimpinan karyawan selalu ikut membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan baik dalam konflik internal maupun diluar (eksternal)

8. Pimpinan Akan Menyelesaikan Konflik Agar Nama Baik Perusahaan Tetap Terjaga

Menyelesaikan konflik yang terjadi dengan antara setiap karyawan yang mampu menjaga pelaksanaan kerja yang mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugas dan berjalan dengan efektif. Pimpinan yang ikut membantu konflik karyawan akan menjadikan karyawan mampu mempermudah proses kerjanya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan akan menyelesaikan konflik agar nama baik perusahaan tetap terjaga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Akan Menyelesaikan Konflik
Agar Nama Baik Perusahaan Tetap Terjaga

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 35,9 |
| 2 | Setuju | 33 | 37 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 26,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan akan menyelesaikan konflik agar nama baik perusahaan tetap terjaga. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 35,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan ini mampu menyelesaikan permasalahan dan konflik yang terjadi di perusahaan, pimpinan membantu apa yang terjadi pada karyawan diperusahaan ini.

9. Pimpinan Memberikan Informasi Yang Komunikatif Kepada Setiap Anggota

Memberikan informasi yang komunikatif dan sejalan pada tujuan dari perusahaan akan menghasilkan tugas dan proses kerjanya yang baik dan maksimal. Karyawan yang mendapat kan informasi maka akan memberikan hal yang mudah bagi setiap karyawan dan dengan proses tersebut akan berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Informasi Yang
Komunikatif Kepada Setiap Anggota

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 47 | 52,8 |
| 2 | Setuju | 24 | 26,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 20,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 52,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan mampu memberikan informasi yang sangat komunikatif kepada setiap karyawan dan rekan kerjanya, karyawan yang mampu bekerja juga sangat menjadi efektif karena informasi yang diberikan pimpinan sudah efektif.

10. Pimpinan Memahami Bentuk Informasi Yang Diberikan Oleh Anggota dan Rekan Kerja

Pemahaman dalam bentuk informasi yang sudah berjalan dan diberikan dari setiap karyawan memiliki berbagai bentuk yang sejalan dengan tujuan perusahaan, namun apabila pimpinan tidak memikirkan dan tidak memahami bentuk informasi yang diberikan maka akan menjadikan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memahami bentuk

informasi yang diberikan oleh anggota dan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memahami Bentuk Informasi Yang Diberikan Oleh Anggota Dan Rekan Kerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 37 | 41,5 |
| 2 | Setuju | 29 | 32,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 23 | 25,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memahami bentuk informasi yang diberikan oleh anggota dan rekan kerja. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 41,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 25,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memahami bentuk informasi yang diberikan oleh anggota dan karyawan pada perusahaan ini selalu menjaga dan mempermudah karyawan untuk bekerja dengan keterpahamanya tersebut.

11. Pimpinan Selalu Memberikan Karyawan Rencana Kerja Yang Penting Dalam Perusahaan

Memberikan karyawan rencana kerja adalah salah satu hal yang akan menjadikan seorang pegawai atau karyawan yang saling mendukung dan dapat memotivasi karyawan dengan Langkah perencanaan yang baik dan maksimal.

Pimpinan harus memberikan rencana kerja yang jelas dan yang penting untuk perusahaan agar saling menjamin proses kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan karyawan rencana kerja yang penting dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Karyawan Rencana Kerja Yang Penting Dalam Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 32,5 |
| 2 | Setuju | 36 | 40,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 17,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 8,9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan karyawan rencana kerja yang penting dalam perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan perencanaan kerja yang baik dalam setiap pekerjaan dan diberikan oleh pimpinan, karyawan mampu merencanakan kerja dengan evaluasi dari pimpinan yang sudah melakukan perencanaan kerja diawal.

12. Pimpinan Lebih Mementingkan Masalah Yang Terjadi Pada Perusahaan Dari Pada Masalah Yang Lainnya

Permasalahan yang terjadi pada suatu perusahaan akan menjadi lebih terpikirkan oleh pimpinan seharusnya dibandingkan karyawan yang lain, karena permasalahan yang terjadi ini akan memperkeruhan suasana yang tidak baik dan maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan lebih mementingkan masalah yang terjadi pada perusahaan dari pada masalah yang lainnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Lebih Mementingkan Masalah Yang Terjadi Pada Perusahaan Dari Pada Masalah Yang Lainnya

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 28 | 31,4 |
| 2 | Setuju | 34 | 38,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 27 | 30,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan lebih mementingkan masalah yang terjadi pada perusahaan dari pada masalah yang lainnya. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 31,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 30,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan mampu memperbaiki masalah yang terjadi pada perusahaan dan lebih mementingkan perusahaan dalam bekerja sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

13. Pimpinan Selalu Melakukan Perubahan Atau Inovasi Kepada Rekan Kerja Atas Kelancaran Perusahaan

Dalam melakukan perubahan dan inovasi kepada setiap rekan kerja dalam suatu pekerjaan akan menjadikan karyawan mampu bekerja dengan giat dan semangat, inovasi kerja yang diberikan oleh pimpinan akan memperbaiki proses kerja yang lebih baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan selalu melakukan perubahan atau inovasi kepada rekan kerja atas kelancaran perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Melakukan Perubahan Atau Inovasi Kepada Rekan Kerja Atas Kelancaran Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 30,3 |
| 2 | Setuju | 18 | 20,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 31 | 34,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 13 | 14,6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu melakukan perubahan atau inovasi kepada rekan kerja atas kelancaran perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 20,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 31 orang atau 34,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 14,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan

ini hanya bekerja berdasarkan prosedur, pimpinan masih kurang selalu memberikan inovasi dalam bekerja untuk seluruh rekan kerja di perusahaan ini.

14. Pimpinan Memiliki Inovasi Yang Kuat Dalam Memperjuangkan Perusahaan Dengan Baik

Inovasi yang kuat dalam memperjuangkan perusahaan yang baik dan maksimal adalah salah satu tugas dari pimpinan, namun apabila karyawan yang masih lebih mayoritas untuk memperjuangkan perusahaan dibandingkan pimpinan maka akan menjadikan setiap karyawan tersebut mampu menjaga dan meningkatkan inovasinya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki inovasi yang kuat dalam memperjuangkan perusahaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memiliki Inovasi Yang Kuat Dalam Memperjuangkan Perusahaan Dengan Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 29,2 |
| 2 | Setuju | 34 | 38,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 17 | 19 |
| 4 | Tidak Setuju | 12 | 13,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki inovasi yang kuat dalam memperjuangkan perusahaan dengan baik. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 29,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 19%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan pimpinan mampu berinovasi dalam menyelesaikan tugas yang dapat diperjuangkan untuk perusahaan itu sendiri.

Tabel 5.21
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X1) pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu

| Variabel Kepemimpinan | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|-----|-----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Interpersonal | | | | | | |
| Pimpinan perusahaan mampu menjadi penghubung/mediator yang baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan | 32 | 30 | 27 | 0 | 0 | 361 |
| Bobot Nilai | 160 | 120 | 81 | 0 | 0 | |
| Pimpinan saling berbagi informasi yang penting dari berbagai pihak | 36 | 42 | 11 | 0 | 0 | 278 |
| Bobot Nilai | 180 | 168 | 33 | 0 | 0 | |
| Pimpinan membantu anggota untuk mencapai prestasi yang dicapai karyawan | 13 | 23 | 34 | 19 | 0 | 219 |
| Bobot Nilai | 65 | 92 | 102 | 38 | 0 | |
| Pimpinan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan intelektual dengan baik | 12 | 14 | 36 | 27 | 0 | 297 |
| Bobot Nilai | 60 | 56 | 108 | 54 | 0 | |
| Pimpinan mempunyai visi dan misi yang sama agar tercapai tujuan perusahaan | 37 | 41 | 11 | 0 | 0 | 382 |
| Bobot Nilai | 185 | 164 | 33 | 0 | 0 | |
| Pimpinan mampu menyatukan pendapat bersama agar mencapai | 29 | 36 | 24 | 0 | 0 | 361 |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|----|---|-----|
| tujuan yang diinginkan oleh perusahaan | | | | | | |
| Bobot Nilai | 145 | 144 | 72 | 0 | 0 | |
| Informasional | | | | | | |
| Pimpinan selalu menjadi juru bicara jika terjadi konflik internal maupun eksternal | 35 | 31 | 23 | 0 | 0 | 368 |
| Bobot Nilai | 175 | 124 | 69 | 0 | 0 | |
| Pimpinan akan menyelesaikan konflik agar nama baik perusahaan tetap terjaga | 32 | 33 | 24 | 0 | 0 | 364 |
| Bobot Nilai | 160 | 132 | 72 | 0 | 0 | |
| Pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota | 47 | 24 | 18 | 0 | 0 | 385 |
| Bobot Nilai | 235 | 96 | 54 | 0 | 0 | |
| Pimpinan memahami bentuk informasi yang diberikan oleh anggota dan rekan kerja | 37 | 29 | 23 | 0 | 0 | 370 |
| Bobot Nilai | 185 | 116 | 69 | 0 | 0 | |
| Pimpinan selalu memberikan karyawan rencana kerja yang penting dalam perusahaan | 29 | 36 | 16 | 8 | 0 | 353 |
| Bobot Nilai | 145 | 144 | 48 | 16 | 0 | |
| Pimpinan lebih mementingkan masalah yang terjadi pada perusahaan dari pada masalah yang lainnya | 28 | 34 | 27 | 0 | 0 | 357 |
| Bobot Nilai | 140 | 136 | 81 | 0 | 0 | |
| Pengambilan Keputusan | | | | | | |
| Pimpinan selalu melakukan perubahan atau inovasi kepada rekan kerja atas kelancaran perusahaan | 27 | 18 | 31 | 13 | 0 | 326 |
| Bobot Nilai | 135 | 72 | 93 | 26 | 0 | |

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|----|---|-------|
| Pimpinan memiliki inovasi yang kuat dalam memperjuangkan perusahaan dengan baik | 26 | 34 | 17 | 12 | 0 | 341 |
| Bobot Nilai | 130 | 136 | 51 | 24 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 4.762 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 385 |
| Skor Terendah | | | | | | 278 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota dengan skor sebanyak 385. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pimpinan membantu anggota untuk mencapai prestasi yang dicapai karyawan dengan skor sebanyak 219.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$14 \times 5 \times 89 = 6.230$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$14 \times 1 \times 89 = 1.246$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{6.230 - 1.246}{5}$$

$$: 996$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepemimpinan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 6.230- 5.234

Baik = 5.234- 4.238

Netral = 4.238- 3.242

Tidak Baik = 3.242- 2.246

Sangat Tidak Baik = 2.246- 1.250

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepemimpinan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu adalah sebesar 4.762. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 5.234- 4.238 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh PT Naga Mas Agro Rokan Hulu ini masih memberikan rencana kerja yang baik dan maksimal untuk setiap anggota dan rekan kerjanya. Pimpinan masih mampu memberikan dan merencanakan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan dan direalitasikannya kepada anggota.

5.3.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Untuk menjelaskan lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan Merasa Puas Dengan Sarana Prasarana Teknologi Yang Disediakan Oleh Perusahaan Sangat Mendukung Pelaksanaan Kerja

Sarana dan prasarana dalam suatu pekerjaan akan menjadikan salah satu lingkungan kerja fisik yang dipergunakan untuk karyawan dalam bekerja, prasarana dan teknologi dalam bekerja di perusahaan harus sejalan dan seimbang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa puas dengan sarana prasarana teknologi yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pelaksanaan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Puas Dengan Sarana Prasarana Teknologi Yang Disediakan Oleh Perusahaan Sangat Mendukung Pelaksanaan Kerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 32,5 |
| 2 | Setuju | 42 | 47 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 20,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa puas dengan sarana prasarana teknologi yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pelaksanaan kerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 42 orang atau 47%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa setiap perusahaan selalu menyediakan sarana yang memadai untuk karyawan bekerja dengan teknologi yang baik agar pelaksanaan berjalan dengan efektif.

2. Karyawan Mampu Bekerja Dengan Tepat Dan Efektif Dengan Sarana Yang Disediakan Perusahaan

Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan akan dilakukan dengan efektif dan sejalan pada tujuan dari perusahaan ini, jika pekerjaan yang dilakukan sudah tepat dan efektif berarti pekerjaan sudah maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Dengan Tepat Dan Efektif Dengan Sarana Yang Disediakan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 37 | 41,5 |
| 2 | Setuju | 36 | 40,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 17,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau

41,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 17,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki pekerjaan yang efektif karena sarana dan fasilitas diberikan oleh perusahaan sangat jelas dan lengkap.

3. Karyawan Menerapkan Kebersihan di Ruang Kerja

Kebersihan dalam ruang kerja akan mengisyaratkan kenyamanan dari setiap pelaksanaan kerja yang baik dalam suatu pekerjaan, karyawan yang memiliki ruang kerja yang bersih dan aman akan menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja. Sehingga pada prosesnya dapat maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerapkan kebersihan diruang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerapkan Kebersihan Diruang Kerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 34 | 38,2 |
| 2 | Setuju | 31 | 34,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 26,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menerapkan kebersihan diruang kerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah

31 orang atau 34,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih selalu mampu untuk menerapkan kebersihan yang ada diruangan kerjanya meskipun mereka berada diluar kantor.

4. Karyawan Menerapkan Lingkungan Yang Bersih Di Sekitar Perusahaan

Menerapkan lingkungan yang bersih dalam suatu lingkungan kerja yang bersih akan menjaga dan menjadikan lingkungan yang dimiliki terlihat rapi dan bersih, sehingga dalam pelaksanaan dari proses yang dapat mempermudah karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerapkan lingkungan yang bersih disekitar perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerapkan Lingkungan Yang Bersih di Sekitar Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 34 | 38,2 |
| 2 | Setuju | 33 | 37 |
| 3 | Cukup Setuju | 22 | 24,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menerapkan lingkungan yang bersih disekitar perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 37%, dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 24,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu menjaga kebersihan dari lingkungan sekitar perusahaan ini, karyawan selalu menjaga kebersihan yang ada selingkungan perusahaan.

5. Suasana Antar Kerja Diperusahaan Selalu Dengan Suasana Yang Kondusif

Suasana dalam bekerja yang dapat mempermudah proses pekerjaan yang maksimal dapat kondusif dengan baik. Karyawan yang memiliki suasana yang baik akan menjaga moodnya dengan mudah sehingga dalam proses ini selalu dikatakan maksimal dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suasana antar kerja diperusahaan selalu dengan suasana yang kondusif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Suasana Antar Kerja Diperusahaan Selalu Dengan Suasana Yang Kondusif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 28 |
| 2 | Setuju | 34 | 38,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 17,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 15,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai suasana antar kerja diperusahaan selalu dengan suasana yang kondusif. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yan menjawab cukup setuju

berjumlah 16 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 15,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki suasana yang kondusif dan memiliki lingkungan yang efektif dalam bekerja. Dalam bekerja karyawan mampu menyesuaikan proses kerjanya dengan baik yang sudah diatur oleh perusahaan.

6. Lingkungan Yang Ada Di Perusahaan Membuat Karyawan Semangat Dalam Berkerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu yang harus diperhatikan dalam bekerja, dengan lingkungan yang efektif dan memadai akan melancarkan proses pekerjaan yang secara maksimal akan dijalankan searah pada tujuan dari kondisi kerja tersebut. Lingkungan yang tidak baik maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan yang ada di perusahaan membuat karyawan semangat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Yang Ada Di Perusahaan Membuat Karyawan Semangat Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 32,5 |
| 2 | Setuju | 42 | 47 |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 14,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 5,6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan yang ada diperusahaan membuat karyawan semangat dalam bekerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 42 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 14,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 5,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih mampu melakukan semangat kerja yang baik dan dengan lingkungan kerjanya ini dapat memberikan pekerjaan yang lebih maksimal dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

7. Karyawan Perusahaan Selalu Menjaga Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Atasan

Menjaga hubungan kerja yang baik diantara sesama anggota karyawan dan pimpinan menjadi salah satu unsur yang terpenting dalam bekerja, pada dasarnya hal yang menjadikan lingkungan ini baik akan mempermudah pelaksanaan kerja dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Selalu Menjaga Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Atasan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 28 |
| 2 | Setuju | 36 | 40,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 28 | 31,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga hubungan dari sosialnya dengan baik dan dengan pimpinannya menjaga hubungan dengan baik dan efektif.

8. Karyawan Perusahaan Saling Berkerjasama Dengan Baik

Bekerjasama dengan baik akan menjadikan sebuah perusahaan yang mampu menjaga pelaksanaan yang baik dan dalam proses yang sejalan pada tujuan dari perusahaannya tersebut. Karyawan yang saling bekerja sama akan berjalan dengan baik dan sejalan pada tujuan yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan saling bekerja sama dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Saling Bekerjasama Dengan Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 28 |
| 2 | Setuju | 29 | 32,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 35 | 39,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan saling bekerjasama dengan baik. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 39,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih belum mampu bekerja sama dengan maksimal diantara rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diembankan untuknya. Mereka masih ingin bekerja dengan Tindakan nya untuk dirinya sendiri tanpa bekerjasama dengan yang lain.

9. Hubungan Karyawan Dengan Rekan Kerja Yang Lain Selalu Terjaga Dengan Baik Dan Kompak

Hubungan dari pekerjaan yang baik dengan rekan kerja dan setiap anggota karyawan akan menjadikan salah satu hal yang mempermudah proses pekerjaan, namun pada dasarnya apabila hubungan dari setiap tugas dan pekerjaan tersebut akan memaksimalkan tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain selalu terjaga dengan baik dan kompak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Karyawan Dengan Rekan Kerja Yang Lain Selalu Terjaga Dengan Baik dan Kompak

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 22,4 |
| 2 | Setuju | 25 | 28 |
| 3 | Cukup Setuju | 37 | 41,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 7,8 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain selalu terjaga dengan baik dan kompak. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 22,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 37 orang atau 41,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan rekan kerja masih kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan pada perusahaan ini hanya bekerja dengan bidangnya sendiri tanpa membutuhkan rekan kerja. Rekan kerja hanya di perlukan pada waktu tertentu saja.

10. Karyawan Menerapkan Kerukunan Antar Sesama Dalam Bekerja

Kerukunan dalam bekerja merupakan salah satu hal yang menjadi dan mempermudah setiap anggota karyawan dalam bekerja, penerapan kerukunan ini sebagai salah satu hal yang akan menjalankan fungsi kerja dengan baik. Jika dalam

sebuah perusahaan tidak memiliki kerukunan dan tidak menerapkannya maka yang terjadi produktivitas tidak berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerapkan kerukunan antar sesama dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerapkan Kerukunan Antar Sesama Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 35,9 |
| 2 | Setuju | 29 | 32,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 21,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 6,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menerapkan kerukunan antar sesama dalam bekerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 35,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu rukun dalam bekerja dan diantara rekan kerjanya, meskipun anggota karyawan kurang mampu untuk bekerjasama namun mereka masih rukun dalam bekerja.

11. Karyawan Selalu Menerima Perubahan Kerja Sesuai Intruksi Dari Atasan

Penerimaan terhadap perubahan kerja adalah salah satu hal yang akan menjadikan suatu pelaksanaan kerja yang akan diterima oleh setiap karyawan, perubahan kerja ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja yang belum efektif dan berjalan dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima perubahan kerja sesuai instruksi dari atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menerima Perubahan Kerja Sesuai Instruksi dari Atasan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 28 |
| 2 | Setuju | 42 | 47 |
| 3 | Cukup Setuju | 22 | 24,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima perubahan kerja sesuai instruksi dari atasan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 42 orang atau 47%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 24,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mencukupi dan menerima perubahan sistem kerja yang ada di perusahaan ini, karyawan selalu mengikuti aturan yang terjadi dalam perusahaan ini.

12. Karyawan Akan Melakukan Pekerjaan Sesuai Yang Di Informasikan Oleh Atasan

Melakukan pekerjaan yang paling penting dan paling utama adalah mendapatkan informasi kerja yang yang dapat mempermudah proses kerja dengan baik, karyawan yang mengikuti dan menjalankan semua pekerjaan ini menjadi salah satu hal yang sudah diinformasikan agar sejalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai yang diinformasikan oleh atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Akan Melakukan Pekerjaan Sesuai Yang Diinformasikan Oleh Atasan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 36 | 40,4 |
| 2 | Setuju | 34 | 38,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 21,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai yang diinformasikan oleh atasan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,3

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu dan mampu menyesuaikan pekerjaan yang berdasarkan permintaan dari atasan, dan sudah diinformasikan dengan sebaik mungkin.

Tabel 5.34
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Lingkungan Kerja (X2) pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu

| Variabel Lingkungan | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|-----|----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Fisik | | | | | | |
| Karyawan merasa puas dengan sarana prasarana teknologi yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pelaksanaan kerja | 29 | 42 | 18 | 0 | 0 | 367 |
| Bobot Nilai | 145 | 168 | 54 | 0 | 0 | |
| Karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan | 37 | 36 | 16 | 0 | 0 | 377 |
| Bobot Nilai | 185 | 144 | 48 | 0 | 0 | |
| Karyawan menerapkan kebersihan di ruang kerja | 34 | 31 | 24 | 0 | 0 | 366 |
| Bobot Nilai | 170 | 124 | 72 | 0 | 0 | |
| Karyawan menerapkan lingkungan yang bersih di sekitar perusahaan | 34 | 33 | 22 | 0 | 0 | 368 |
| Bobot Nilai | 170 | 132 | 66 | 0 | 0 | |
| Suasana antar kerja diperusahaan selalu dengan suasana yang kondusif | 25 | 34 | 16 | 14 | 0 | 337 |
| Bobot Nilai | 125 | 136 | 48 | 28 | 0 | |
| Lingkungan yang ada di perusahaan membuat karyawan semangat dalam berkerja | 29 | 42 | 13 | 5 | 0 | 362 |
| Bobot Nilai | 145 | 168 | 39 | 10 | 0 | |
| Non Fisik | | | | | | |
| Karyawan perusahaan selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan | 25 | 36 | 28 | 0 | 0 | 353 |
| Bobot Nilai | 125 | 144 | 84 | 0 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|----|---|-------|
| Karyawan perusahaan saling berkerjasama dengan baik | 25 | 29 | 35 | 0 | 0 | 346 |
| Bobot Nilai | 125 | 116 | 105 | 0 | 0 | |
| Hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain selalu terjaga dengan baik dan kompak | 20 | 25 | 37 | 7 | 0 | 325 |
| Bobot Nilai | 100 | 100 | 111 | 14 | 0 | |
| Karyawan menerapkan kerukunan antar sesama dalam berkerja | 32 | 29 | 19 | 6 | 0 | 345 |
| Bobot Nilai | 160 | 116 | 57 | 12 | 0 | |
| Karyawan selalu menerima perubahan kerja sesuai intruksi dari atasan | 25 | 42 | 22 | 0 | 0 | 359 |
| Bobot Nilai | 125 | 168 | 66 | 0 | 0 | |
| Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai yang di informasikan oleh atasan | 36 | 34 | 19 | 0 | 0 | 373 |
| Bobot Nilai | 180 | 136 | 57 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 4.278 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 377 |
| Skor Terendah | | | | | | 325 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan dengan skor sebanyak 377. Dan yang paling rendah berada pada indicator Hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain selalu terjaga dengan baik dan kompak dengan skor sebanyak 325

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 89 = 5.340$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 89 = 1.068$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{5.340 - 1.068}{5}$$

$$: 854$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = $5.340 - 4.486$

Baik = $4.486 - 3.362$

Netral = $3.362 - 2.778$

Tidak Baik = $2.778 - 1.924$

Sangat Tidak Baik = $1.924 - 1.070$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel lingkungan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu adalah sebesar 4.278 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.486- 3.362 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah berjalan dengan maksimal. Lingkungan kerja ini memiliki sarana dan fasilitas kerja yang mampu mendukung dan memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang akan memudahkan karyawan dalam bekerja.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Mampu Menilai Produk Yang Dihasilkan Kuantitasnya Sangat Optimal

Penilaian dari produk yang dihasilkan dalam suatu perusahaan akan menjadikan sebuah sarana dan pelaksanaan yang dapat menjadi pilihannya karyawan untuk menjadikan dan mempermudah karyawan dengan kuantitas dari jumlah yang dihasilkannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menilai produk yang dihasilkan kuantitasnya sangat optimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menilai Produk Yang Dihasilkan Kuantitasnya Sangat Optimal

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 28 | 31,4 |
| 2 | Setuju | 37 | 41,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 26,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menilai produk yang dihasilkan kuantitasnya sangat optimal. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 31,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 41,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan mampu menjaga dan meningkatkan kuantitas dari jumlah produksinya dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

2. Karyawan Mampu Menghasilkan Produk Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

Menghasilkan sebuah produk adalah salah satu hal yang akan menjadikan setiap pilihan yang dapat mempermudah proses dan pelaksanaan kerja dengan baik, karyawan yang mampu menghasilkan produk dengan tujuan bahwa menyesuaikan kebutuhan dari perusahaan maka akan menjadikan karyawan tersebut produktif dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menghasilkan Produk
Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 28 | 31,4 |
| 2 | Setuju | 34 | 38,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 21,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 8,9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 31,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menghasilkan produk yang dapat menjadikan karyawan yang sesuai pada kebutuhan perusahaan, karyawan yang bekerja pada perusahaan sesuai dengan keinginan dan permintaan dari perusahaan.

3. Karyawan Selalu Mengusahakan Proses Produksi Tepat Waktu

Mengusahakan dalam proses produksi menjadi tepat waktu adalah sebuah pilihan dari yang mengatasnamanya pada hakikat yang jelas dalam pelaksanaan kerja yang tepat waktu. Jika proses produksi dalam perusahaan tidak jelas dan tidak tepat maka yang terjadi adalah hal yang tidak baik dalam perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengusahakan proses produksi tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengusahakan Proses Produksi Tepat Waktu

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 55 | 61,7 |
| 2 | Setuju | 26 | 29,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 8 | 8,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengusahakan proses produksi tepat waktu. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 55 orang atau 61,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 29,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mampu untuk mengusahakan proses kerjanya dengan baik dan efektif. Agar karyawan pada perusahaan ini berjalan dengan maksimal.

4. Karyawan Perusahaan Selalu Bekerja Dengan Efisien

Bekerja dengan efisien dan tepat adalah menjadi salah satu hal yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Jika keefisienan karyawan ini tidak berjalan dengan maksimal maka yang terjadi adalah hal yang tidak pasti dan tidak memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu bekerja dengan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Selalu bekerja Dengan Efisien

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 34 | 38,2 |
| 2 | Setuju | 8 | 8,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 35 | 39,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 12 | 13,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu bekerja dengan efisien. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 8,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 39,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang efisien dalam bekerja, karyawan masih selalu mengulur waktu kerjanya pada saat jam kerja. Hal ini yang menyebabkan kurang efisiennya karyawan pada saat bekerja.

5. Karyawan Mampu Bekerja Dengan Target Produksi Yang Dicapai Untuk Perusahaan

Karyawan yang mampu bekerja dengan target produksi dengan pencapaian pada target yang ada diperusahaan ini, pekerjaan yang melebihi target dari

perusahaan akan menjadikan salah satu hal yang mempermudah pekerjaan yang diterima oleh perusahaan tersebut. Pekerjaan yang melebihi target juga akan menjadikan karyawan untuk mampu mempermudah produksi yang terjadi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan target produksi yang dicapai untuk perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Dengan Target Produksi Yang Dicapai Untuk Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 36 | 40,4 |
| 2 | Setuju | 29 | 32,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 26,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan target produksi yang dicapai untuk perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan bekerja dengan kesesuaian target yang dimilikinya.

6. Karyawan Selalu Bekerja Melebihi Pada Target Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Pekerjaan yang melebihi target dalam bekerja menjadi salah satu hal yang mampu dijelaskan dan melebihi pada pekerjaan yang dilalui oleh karyawan, apabila karyawan masih bekerja tidak melakukan targetnya dengan sebaik mungkin maka yang terjadi adalah ketidaksesuaian karyawan dengan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja melebihi pada target kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bekerja Melebihi Pada Target Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 14 |
| 2 | Setuju | 26 | 29,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 34 | 38,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 16 | 17,9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja melebihi pada target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 14%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 29,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 17,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih belum mampu meningkatkan targetnya yang lebih dalam bekerja,

karyawan hanya memberikan dan menyelesaikan target sesuai pada kebijakan perusahaan.

7. Karyawan Selalu Meningkatkan Atau Memperbaiki Pengetahuan Dan Pengalaman Dirinya Dalam Bekerja

Memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan dirinya dan pengalamannya dalam bekerja adalah salah satu hal yang memungkinkan karyawan untuk memiliki pekerjaan yang berkualitas dan aktif, sehingga dengan hal ini akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan pengalaman dirinya dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Meningkatkan Atau Memperbaiki Pengetahuan Dan Pengalaman Dirinya Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 28 |
| 2 | Setuju | 28 | 31,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 36 | 40,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan pengalaman dirinya dalam bekerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 31,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu dalam mengupgrade pengetahuannya dalam bekerja dan masih kurang mengefektifkan pekerjaannya dengan pengalaman yang dimilikinya tersebut.

8. Karyawan Perusahaan Mampu Menghasilkan Produk Yang Berkualitas

Menghasilkan produk yang memiliki kualitas yang sejalan pada yang mampu mempermudah proses pekerjaan yang sejalan dan seimbang pada hal yang dapat menjadikan karyawan yang dapat seimbang yang menjadikan karyawan mampu bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Mampu Menghasilkan Produk Yang Berkualitas

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 45 | 50,5 |
| 2 | Setuju | 26 | 29,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 20,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang atau 50,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 29,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga kualitas kerjanya dengan baik dan mampu mempermudah proses pekerjaannya yang berjalan dengan semaksimal mungkin.

9. Karyawan Menggunakan Peralatan Kerja Dan Bahan Baku Dengan Baik dan Efektif

Menggunakan peralatan kerja dengan bahan baku yang mempermudah proses kerja yang sejalan pada kebutuhan dari karyawan tersebut, penggunaan dengan bahan baku yang sejalan pada kearah yang baik dan dengan peralatan kerja yang dipergunakan juga mempermudah karyawan itu dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menggunakan peralatan kerja dan bahan baku dengan baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menggunakan Peralatan Kerja Dan Bahan Baku Dengan Baik Dan Efektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 34 | 38,2 |
| 2 | Setuju | 29 | 32,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 17,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 11,2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menggunakan peralatan kerja dan bahan baku yang baik dan efektif. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 16 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 11,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menggunakan peralatan dari pekerjaannya yang dapat menyeimbangkan dan mempermudah proses kerja ini dengan baik.

10. Karyawan Memahami Cara Dan Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Maksimal

Memahami penggunaan dan peralatan kerja dengan maksimal akan menjadikan karyawan mampu menjaga dan menerapkan hal yang dapat mempermudah cara dan Langkah yang ada dalam setiap pekerjaan dan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memahami cara dan penggunaan peralatan kerja dengan maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memahami Cara dan Menggunakan Peralatan kerja Dengan Maksimal

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 34,8 |
| 2 | Setuju | 36 | 40,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 22 | 24,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memahami cara dan penggunaan peralatan kerja dengan maksimal. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 34,8%. Karyawan

yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 24,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu memahami cara menggunakan dan peralatan kerja dengan baik. Karyawan perusahaan ini selalu menggunakan peralatan kerja yang seimbang dengan proses pekerjaannya dengan baik.

11. Karyawan Mengoptimalkan Keterampilan Dan Kemampuan Dalam Bekerja

Mengoptimalkan keterampilan kerja dan kemampuan kerja agar sejalan dengan tujuan dari perusahaan yang mana agar keseimbangan dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu terampil dalam bekerja dan mempermudah pelaksanaan kerjanya dengan sebaik mungkin, dengan hal ini akan berjalan secara optimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan dalam memproduksi produk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengoptimalkan Keterampilan Dan Kemampuan Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 35,9 |
| 2 | Setuju | 30 | 33,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 17 | 19 |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 11,2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 35,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 33,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 11,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga keterampilannya dengan baik dan karyawan pada perusahaan ini selalu berkemampuan dalam bekerja.

12. Karyawan Yang Memiliki Kemampuan Dan Keterampilan Yang Bagus Akan Dapat Nilai Plus Dimata Atasan

Memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan mampu memaksimalkan hasil kerja karyawan dalam batasannya adalah selalu mempermudah pelaksanaan kerja yang baik dan maksimal dimata yang membuat karyawan selalu berinisiatif untuk bekerja secara baik, karyawan yang berkemampuan untuk hal tersebut akan sangat mudah dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang bagus akan dapat nilai plus dimata atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.45
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Memiliki Kemampuan Dan Keterampilan Yang Bagus Akan Dapat Nilai Plus Dimata Atasan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 34 | 38,2 |
| 2 | Setuju | 24 | 26,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 21,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 11 | 12,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 89 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang bagus akan dapat nilai plus dimata atasan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 26,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 21,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 12,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin, karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki keterampilan kerja dengan baik.

Tabel 5.46
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Produktivitas (Y) pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu

| Variabel Produktivitas | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|-----|-----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Efektivitas | | | | | | |
| Karyawan mampu menilai produk yang dihasilkan kuantitasnya sangat optimal | 28 | 37 | 24 | 0 | 0 | 360 |
| Bobot Nilai | 140 | 148 | 72 | 0 | 0 | |
| Karyawan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan | 28 | 34 | 19 | 8 | 0 | 349 |
| Bobot Nilai | 140 | 136 | 57 | 16 | 0 | |
| Karyawan selalu mengusahakan proses produksi tepat waktu | 55 | 26 | 8 | 0 | 0 | 403 |
| Bobot Nilai | 275 | 104 | 24 | 0 | 0 | |
| Karyawan perusahaan selalu bekerja dengan efisien | 34 | 8 | 35 | 12 | 0 | 331 |
| Bobot Nilai | 170 | 32 | 105 | 24 | 0 | |
| Karyawan mampu bekerja dengan target produksi yang dicapai untuk perusahaan | 36 | 29 | 24 | 0 | 0 | 368 |
| Bobot Nilai | 180 | 116 | 72 | 0 | 0 | |
| Karyawan selalu bekerja melebihi pada target kerja yang diberikan oleh perusahaan | 13 | 26 | 34 | 16 | 0 | 303 |
| Bobot Nilai | 65 | 104 | 102 | 32 | 0 | |
| Efisiensi | | | | | | |
| Karyawan selalu meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan pengalaman dirinya dalam bekerja | 25 | 28 | 36 | 0 | 0 | 255 |
| Bobot Nilai | 125 | 112 | 108 | 0 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|-----|-----|----|----|---|-------|
| Karyawan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas | 45 | 26 | 18 | 0 | 0 | 383 |
| Bobot Nilai | 225 | 104 | 54 | 0 | 0 | |
| Karyawan menggunakan peralatan kerja dan bahan baku dengan baik dan efektif | 34 | 29 | 16 | 10 | 0 | 354 |
| Bobot Nilai | 170 | 116 | 48 | 20 | 0 | |
| Karyawan memahami cara dan menggunakan peralatan kerja dengan maksimal | 31 | 36 | 22 | 0 | 0 | 365 |
| Bobot Nilai | 155 | 144 | 66 | 0 | 0 | |
| Karyawan mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan dalam memproduksi bekerja | 32 | 30 | 17 | 10 | 0 | 351 |
| Bobot Nilai | 160 | 120 | 51 | 20 | 0 | |
| Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang bagus akan dapat nilai plus dimata atasan | 34 | 24 | 19 | 11 | 0 | 385 |
| Bobot Nilai | 170 | 136 | 57 | 22 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 4.207 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 403 |
| Skor Terendah | | | | | | 255 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan selalu mengusahakan proses produksi tepat waktu dengan skor sebanyak 403. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan pengalaman dirinya dalam bekerja dengan skor sebanyak 255.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 89 = 5.340$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 89 = 1.068$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{5.340 - 1.068}{5}$$

$$: 854$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja pada PT.

Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = $5.340 - 4.486$

Baik = $4.486 - 3.362$

Netral = $3.362 - 2.778$

Tidak Baik = $2.778 - 1.924$

Sangat Tidak Baik = $1.924 - 1.070$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu adalah sebesar 4.270 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.486-3.362 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja, karyawan

mampu menghasilkan produksi kerja dengan sebaik mungkin dan mampu mencapai target dalam bekerja dengan efektif dan maksimal.

5.4 Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.47
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| (Constant) | 4.157 | 1.461 | | 2.846 | .006 | | |
| 1 kepemimpinan | .236 | .074 | .254 | 3.199 | .002 | .204 | 4.912 |
| lingkungan | .803 | .090 | .710 | 8.939 | .000 | .204 | 4.912 |

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,157 + 0,236 X_1 + 0,803 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Lingkungan Kerja

Y : Produktivitas

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi kepemimpinan

b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,157 artinya jika kepemimpinan dan lingkungan kerja satuan nilainya adalah (0), maka produktivitas kerja akan tetap berada pada 4,157. Artinya jika perusahaan memiliki kepemimpinan yang kurang baik dalam mengatur anggota dan lingkungan yang dimiliki suasana kurang kondusif maka produktivitas karyawan akan berada tetap pada 4,157 atau sebesar satu satuan
- b. Koefisien regresi dari variabel kepemimpinan. Jika satuan nilai dari kepemimpinan memiliki coefficient (b_1)= 0,236. Hal ini berarti setiap pimpinan melakukan tugas dan selalu mengkoordinasi anggota dengan baik maka tingkat produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,236 atau 23,6%
- c. Koefisien regresi dari lingkungan kerja. Perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= 0,803. Hal ini berarti jika perusahaan memiliki lingkungan yang cukup memadai dan suasana yang kondusif maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,803 atau 80,3%.

5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48
Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .943 ^a | .890 | .887 | 3.045 | 1.283 |

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel di atas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .943^a$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu yaitu sebesar 0,887 atau 88,7%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data di atas diketahui bahwa besarnya Adjusted

R Square 0,887. Hal ini berarti 88,7% variabel produktivitas dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 88,7\% = 11,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti semangat kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, reward dan punishment, pengembangan karir, rotasi kerja dan mutasi kerja dan lain-lain.

5.4.3 Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu), jika:

- F hitung > F tabel maka H_0 diterima
- F hitung < F tabel maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49
Uji F Simultan
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 6430.509 | 2 | 3215.255 | 346.776 | .000 ^b |
| | Residual | 797.378 | 86 | 9.272 | | |
| | Total | 7227.888 | 88 | | | |

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan, kepemimpinan

Dari tabel di atas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,10$. Dari hasil

pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 346, 776 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($346,776 > 3,10$) yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

5.4.4 Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.50
Uji t Parsial

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 4.157 | 1.461 | | 2.846 | .006 | | |
| 1 kepemimpinan | .236 | .074 | .254 | 3.199 | .002 | .204 | 4.912 |
| lingkungan | .803 | .090 | .710 | 8.939 | .000 | .204 | 4.912 |

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) = memiliki nilai t hitung $3,199 >$ dan T tabel $1,662$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,002$ dengan nilai $(3,199 > 1,662)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Pasir Pengaraian.
2. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) = memiliki nilai t hitung $8,939 >$ dan t tabel $1,662$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$ yaitu $(8,939 > 1,662)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

5.5 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas

Agro Mulia Rokan Hulu. Dengan menilai pimpinan perusahaan yang bekerja untuk mengkoordinasikan karyawan maka akan secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, makna dari positif ini apabila perusahaan ini memiliki pimpinan yang masih kurang mampu menyeimbangkan karyawan dan jarang mengkoordinasikan anggota nya dengan maksimal maka produktivitas karyawan akan menurun. Namun begitu juga sebaliknya jika perusahaan ini memiliki pimpinan yang selalu membantu dan mengapresiasi kerja karyawan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel kepemimpinan berada pada indicator Pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan informasi yang jelas diantara setiap anggota dari pegawai. Pimpinan memberikan informasi yang efektif agar melaksanakan proses kelancaran dari pekerjaan yang baik

Dan skor persentase variabel kepemimpinan yang paling rendah berada pada indicator Pimpinan membantu anggota untuk mencapai prestasi yang dicapai karyawan, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan masih kurang ikut berpartisipasi dan membantu anggotanya untuk mencapai prestasi yang baik, karyawan hanya

diberikan tugas oleh pimpinan dan direncanakan, namun dalam hal prestasi kerja pegawai, pimpinan masih kurang dalam membantu hal tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widowati pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja ini ialah sebesar 87,2%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu. Dengan menilai lingkungan yang ada di perusahaan ini baik itu kondusif ataupun kurang memadai maka akan juga terlihat apakah pengaruh lingkungannya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Makna positif ini berarti bahwa apabila perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan dan memiliki suasana yang kondusif dalam bekerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Namun sebaliknya jika perusahaan ini tidak memiliki lingkungan yang cukup memadai dan tidak baik bagi karyawan maka produktivitas karyawan akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel lingkungan kerja berada pada indikator karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki lingkungan yang baik karena dengan diberikan suasana dan fasilitas yang memadai oleh perusahaan

Dan yang paling rendah berada pada indikator Hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain selalu terjaga dengan baik dan kompak, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan masih kurang kompak dalam bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Karyawan masih melakukan tugas dengan individu dan masing-masing,

Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Agro Mulia Rokan Hulu yaitu sebesar 0,887 atau 88,7%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,887. Hal ini berarti 88,7% variabel produktivitas dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tya Septiani Nurfauzia Koeswara (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi

terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera

Dan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Intan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Intan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine (2017) yang berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu, makna positif ini apabila perusahaan ini memiliki pimpinan yang masih kurang mengkoordinasikan anggota nya dengan maksimal maka produktivitas karyawan akan menurun. Namun begitu juga sebaliknya jika perusahaan ini memiliki pimpinan yang selalu membantu dan mengapresiasi kerja karyawan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu, Makna positif ini berarti bahwa apabila perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan dan memiliki suasana yang kondusif dalam bekerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya jika perusahaan ini tidak memiliki lingkungan yang cukup memadai dan tidak baik bagi karyawan maka produktivitas karyawan akan semakin menurun.

3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Naga Mas Argo Mulia Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu
4. Skor persentase tertinggi pada variabel kepemimpinan berada pada indikator Pimpinan memberikan informasi yang komunikatif kepada setiap anggota, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan informasi yang jelas diantara setiap anggota dari pegawai.
5. Skor persentase tertinggi pada variabel lingkungan kerja berada pada indikator karyawan mampu bekerja dengan tepat dan efektif dengan sarana yang disediakan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki lingkungan yang baik karena dengan diberikan suasana dan fasilitas yang memadai oleh perusahaan

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diterangkan diatas maka Adapun saran-saran yang diberikan oleh penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk membantu anggota dan memberikan partisipasi terhadap karyawan yang mau meningkatkan prestasi kerjanya dengan cara mendukung hal yang dapat meningkatkan prestasi karyawan
2. Diharapkan kepada pimpinan juga untuk saling membantu dalam meningkatkan pengetahuan anggota karyawan dengan cara yang lebih fleksibel bagi perusahaan dan pimpinan.

3. Diharapkan kepada pimpinan juga untuk lebih tegas dalam memimpin karyawan sehingga dengan hal ini maka karyawan juga merasa mendapatkan keadilan dalam bekerja.
4. Diharapkan kepada anggota karyawan untuk lebih kompak lagi dalam bekerja, agar setiap pekerjaan mampu dikerjakan dengan baik apabila bekerjasama dengan sesama rekan kerja.
5. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.
6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., dan Taylor, S. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Arikunto, S. 2005. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, K.J.W, dan Newstrom. 2013. *Kinerja Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta : Penerbit Erlangga,
- Edwin, Flippo. 2010. *Principle Of Personel Management. Six Edition*. Mc. Graw Hill: Tokyo
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo, (2013), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Greenberg dan Baron, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Pustaka
- Griffin dan Moorhead. 2014. *Organizational Behavior. Managing. People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gujarati, Damodar. 2018. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman, 2011. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Isyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Ivanevich, John, 2006. *Kinerja dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Josephine, Audrey. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Trio *Corporate Plastic (Tricopla)*. AGORA. Vol. 5, No. 3, (2017)
- Junaidi, Andhika Prayasa. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pemetik Teh di PT Perkebunan Nusantara VIII Ciater Jawa Barat. *Tugas Akhir*. Universitas Telkom.
- Kartono, Kartini, 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 5. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mardiana. 2012. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Moulana, Ferry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel moderator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (JAB). Vol, 44. No. 1. Maret 2017.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pamungkas, 2012, *Teori Kepemimpinan dalam Manajemen*, Yogyakarta: Arrmurita.

- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Putra, Fariz Ramanda. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT Naraya Telematika Malang). *Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang*.
- Q'reilly, Ronald, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia:63 Kaidah Tak Terbantah Mulai Dari Merekrut Hingga Memberdayakan Karyawan, Diterjemahkan Oleh Eko Prasetyo D & Hafidz Siregar, Prestasi Pustaka, Jakarta*.
- Riduwan, 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, 20012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta, STIE YKPN
- Sinambela, LP, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suprihanto, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Taufiqurrakhman, 2006, Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai lembaga pasyarakatan narkoba kelas IIA Jakarta:Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue.2007. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Theodore, Ardalia. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol. 3, No. 1. Januari 2017.
- Thoha, Miftah, 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Timpe, Dale A. 2008. *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia (Kinerja)*. Journal Gramedia Asri Media. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, IG. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*.Yogyakarta: Andi.

