

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta

Tri Puji Hastuti¹, Sri winarno², Rusnandari Retno Cahyani³
^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Komunikasi Universitas Sahid Surakarta

Koresponden Author: ³rusnandari@usahidsolo.ac.id

ABSTRACT

Business competition in the current era is getting tighter, the performance of employees is required to continue to increase. One of the steps to maintain or improve employee performance can be done by evaluating employee performance and making a series of improvements to always improve the quality of these employees so that the company grows and excels in competition, or at least can survive.

This study used purposive sampling techniques with 100 questionnaires distributed using work motivation variables of 72.9% for agreeing to answers the fifth question, namely every time I get into trouble, coworkers want to assist me. This shows that the cooperation between employees in the environment of the Sahid Surakarta college education foundation is very good. work environment the most results of 72.9% for the answer agreed with the question my relationship with other employees is harmonious.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Leadership Style, Work Productivity

Abstrak

Persaingan usaha di era sekarang yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel (*sampling*) purposive sampling dengan kuesioner yang disebar sebanyak 100 menggunakan variabel motivasi kerja sebesar 72,9% atas jawaban setuju pada pertanyaan kelima yaitu setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama antar karyawan di lingkungan yayasan pendidikan perguruan tinggi Sahid Surakarta sangat baik. lingkungan kerja hasil terbanyak sebesar 72,9% atas jawaban setuju dengan pertanyaan hubungan saya dengan karyawan lain harmonis.

Keyword: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas Kerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal

Sasaran pokok organisasi sumber daya manusia yaitu memastikan setiap aspek organisasi, penerimaan, motivasi dan manajemen manusia menyatu dengan sasaran strategis organisasi serta memberikan sumbangan terhadap keberhasilan sasaran-sasaran bagi organisasi. Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini yang akan memunculkan suatu persepsi dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat (Arep Ishak & Hendri Tanjung, 2003).

Kelancaran kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada kehadiran rutin setiap karyawannya. Setiap pekerjaan masuk kedalam pola kegiatan tertentu. Ketika seorang karyawan tidak hadir untuk bekerja atau tidak hadir pada waktu yang ditentukan, hal ini dapat menimbulkan

pengaruh besar pada operasional produktivitas kerja. Beberapa ketidakhadiran tidak dapat dihindari, tapi sebagian lain perlu dikendalikan dengan langkah-langkah tertentu. Program absen kerja yang dibayar memberi karyawan fleksibilitas dalam penentuan cara penggunaan jatah ijin absen kerja mereka. Meski ketidakhadiran dapat dilihat dari sudut pandang yang luas, tetapi tetap saja tindakan individual masing-masing karyawanlah yang menentukan untuk pergi kerja atau tinggal dirumah. Penting sekali bahwa masalah gaya kepemimpinankaryawan dihadapi secara segera dan langsung. Ketika karyawan yang melanggar sistem tidak ditanggulangi, ini memberi sinyal kepada karyawan lain bahwa manajemen tidak benar-benar memperhatikan (Lin Grensing-Pophal, 2008).

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Produktivitas dihasilkan melalui perpaduan antara prestasi kerja dan teknologi yang digunakan. Kedua variabel ini saling mendukung dan mempengaruhi. Prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara

kemampuan dan kemauan. Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya terjadinya pemborosan sumber daya, dan ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individual. Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Muchdarsyah (2005) yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah: tenaga kerja, seni serta ilmu manajemen dan modal.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu Mukaromah S (2009) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV Dodo Wajak Malang, adapun hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prawesti S (2011) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan absensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Karanganyar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di KPP Pratama Karanganyar dapat diterima. Kemudian penelitian menurut Alimuddin I (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hasil penelitian motivasi eksternal dalam perusahaan PT.

Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal.

Adapun penelitian oleh Kusuma A. A (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Hasil penelitian ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan hotel Muria Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyandanu G (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Horison Semarang. Hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Manalu E. A (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya

mempunyai nilai yang tinggi. Greeberg dalam Muchdarsyah (2003) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Kusnendi (2003) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input). Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja menurut Husein Umar (2005), diantaranya: sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewirausahaan. Anoraga Pandji (2005) menyebut bahwa faktor-faktor yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada karyawan, disiplin kerja yang keras.

Produktivitas 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, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/ tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Motivasi Kerja merupakan daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang M, 2004). Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari: *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan), *Recognition* (pengakuan), *The work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibilities* (tanggung jawab), dan *Advancement* (pengembangan). Sedangkan faktor-faktor kedua (faktor-faktor *hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi), terdiri dari: *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan), *Technical supervisor* (supervisi), *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan), *Working condition* (kondisi kerja), dan *Wages* (gaji).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu

sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan yang bersangkutan (Ahyari Agus, 1998).

Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja ialah (1) Tata ruang kerja yang tepat, (2) cahaya dalam ruang yang tepat/ cukup, (3) Suhu dan kelembaban udara yang tepat, (4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, (5)Keamanan.

Gaya Kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya Kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan dari beberapa faktor antara lain faktor manusia, terutama pada orang yang memegang puncak kepemimpinan dan aturan-aturan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Manajer memiliki Gaya Kepemimpinan berbeda-beda.

Produktivitas kerja sangat bermacam-macam tanpa identitas yang jelas, maka pengukurannya dapat diperdebatkan. Menurut Muchdarsyah S (2003) fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Wulfram I. Ervianto (2005), rasio antara output dan input atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Hasibuan Malayu (2006) perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan

jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber motivasi ada tiga faktor (Rivai Veithzal, 2005) yakni: (1)Kemungkinan untuk berkembang, (2)Jenis pekerjaan, (3)Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut (Rivai Veithzal, 2005):

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus terpenuhi.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mencangkup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini akan menggunakan skala likert, yang umumnya digunakan dalam kuisisioner. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-

indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Lokasi Penelitian penelitian yaitu Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta dan Universitas Sahid Surakarta beralamat di Jalan Adi Sucipto 154 Surakarta, merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi swasta yang didirikan oleh dan bernaung dibawah Yayasan Kesejahteraan, Pendidikan dan Sosial Sahid Jaya cabang Surakarta. Penelitian ini mengambil sampel karyawan STP Sahid dan Universitas Sahid Surakarta.

Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representative dari populasi yang tersedia (Sanusi Anwar, 2011). Kuesioner yang disebar oleh penulis sebanyak 100 kuesioner, 30 di STP dan 70 di Usahid, tetapi dari 30 kuesioner di STP yang diisi oleh responden sebanyak 15 kuesioner dan di Usahid dari 70 kuesioner kembali 55 kuesioner sehingga data yang terkumpul dari responden sebanyak 70 kuesioner.

Penelitian memerlukan data yang benar-benar valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuisisioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diuji cobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Croanbachis Alpha. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Croanbachis Alpha diatas 0,6, Sehingga dapat dikatakan instrumen mempunyai reliabilitas tinggi (Pramesti, 2014).

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta dan Universitas Sahid Surakarta. Kuesioner yang disebar oleh penulis sebanyak 100 kuesioner, 30 di STP dan 70 di Usahid. Tetapi dari 30 kuesioner di STP yang diisi oleh responden sebanyak 15 kuesioner dan di Usahid dari 70 kuesioner kembali 55 kuesioner sehingga data yang terkumpul dari responden sebanyak 70 kuesioner.

Berdasarkan data dari 70 responden melalui survey pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh kondisi responden tentang usia, jenis. responden yang berusia 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 23 responden atau 32,9% dari jumlah responden. Kemudian responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 28 responden atau 40% dari jumlah responden, sedangkan pada usia 41 – 50 tahun terdapat sebanyak 11 responden atau sebesar 15,7% dari jumlah responden seluruhnya. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 8 responden atau 11,4% dari jumlah responden seluruhnya yang berusia 51 – 60 tahun.

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, responden laki-laki jumlahnya lebih banyak daripada responden perempuan. Jumlah responden laki-laki adalah 37 responden atau sebesar 52,9% dari jumlah responden, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 33 responden atau sebesar 47,1% dari jumlah responden.

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Dalam penelitian ini

tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi lima bagian, yaitu: SLTA, DI, DIII, S1, S2.

Dilihat dari pendidikan terakhir responden, sebanyak 19 responden atau 27,1% dari jumlah responden pendidikan terakhir SMA, 1 responden atau 1,4% responden pendidikan terakhir D1, kemudian sebanyak 4 responden atau 5,7% dari jumlah responden pendidikan terakhir D3, sebanyak 21 responden atau 30% dari jumlah responden pendidikan terakhir S1 dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 25 responden atau 35,7% dari jumlah keseluruhan responden.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui 12 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel lingkungan kerja diukur melalui 12 buah pertanyaan. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui 10 buah pertanyaan yang hasil tanggapan terhadap variabel gaya kepemimpinan.

Responden memiliki tanggapan 54,9% jawaban setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan sebagaimana yang dirasakan oleh responden. Variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui 12 pertanyaan yang hasil tanggapan terhadap variabel produktivitas kerja.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item itu tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah tidak valid.

Nilai r hitung dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variabel dengan variabel total. Terlihat bahwa korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $\geq 0,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan lebih besar sama dengan 0,30 dinyatakan valid dan dari tabel 4.8 tersebut item-item pertanyaan dinyatakan valid semua karena diatas 0,30.

Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbachs Alpha. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika diatas 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen mempunyai reliabilitas tinggi. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 2:

Variabel	Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,746	Reliabel
Motivasi Kerja	0,745	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,758	Reliabel
Kehadiran Kerja	0,753	Reliabel

Tabel . Hasil uji reliabilitas
Sumber data berdasarkan SPSS 22

Dilihat dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua alpha diatas 0,6 sehingga instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Std.		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Error					
1 (Constant)	24,088	6,883		3,499	,001		
Motivasi Kerja	-,049	,107	-,055	-,455	,650	,804	1,243
Lingkungan Kerja	,432	,106	,490	4,081	,000	,819	1,221
Gaya Kepemimpinan	,109	,131	,093	,835	,406	,952	1,051

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series. Hal ini karena observasi pada time series mengikuti urutan alamiah antar waktu sehingga observasi secara berturut-turut mengandung interkorelasi, khususnya jika rentang waktu diantara observasi yang berurutan adalah rentang waktu yang pendek, seperti hari, minggu, atau bulan (Gujarati & Porter, 2012).

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,470 ^a	,221	,186	4,458

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan hasil nilai Durbin-Watson sebesar 1,684, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 70 (n), jumlah variabel 3 (k=3). Dari hasil output diatas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,684. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data 70 serta k=3 diperoleh nilai DL = 1.55 dan DU = 1.67. Karena nilai DW

(1.684) berada lebih besar dari batas DL dan DU maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak HO yang menyatakannya bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan yayasan pendidikan perguruan tinggi Sahid Surakarta. Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,088	6,883		3,499	,001		
Motivasi Kerja	-,049	,107	-,055	-,455	,650	,804	1,243
Lingkungan Kerja	,432	,106	,490	4,081	,000	,819	1,221
Gaya Kepemimpinan	,109	,131	,093	,835	,406	,952	1,051

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Produktivitas kerja sebesar 24,088 jika motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinansama dengan nol. Dalam kata lain bahwa produktivitas kerja instansi tanpa adanya motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan adalah 24,088. Apabila motivasi kerja mengalami penurunan,

maka mengakibatkan Dari tabel diatas menyatakan bahwa Produktivitas kerja turun sebesar -0,049. Apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka mengakibatkan produktivitas kerja naik sebesar 0,432. Sedangkan, gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka mengakibatkan produktivitas kerja sebesar 0,109. Kesalahan baku koefisien β_1 sebesar -0,055, β_2 sebesar 0,490, dan β_3 sebesar 0,093.

Dari hasil output model summary di dapat nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah 0.186, jadi sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja) sebesar 18.6% terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja) sedangkan sisanya sebesar 81.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya tunjangan kesehatan, ketrampilan karyawan, kemampuan manajemen, kebijakan perusahaan, disiplin kerja, peran kepemimpinan, etika kerja dan lain sebagainya. *Standar error of the estimate* sebesar 4,458, semakin kecil nilai *standar error of the estimate* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Penelitian Karlina, Indah Ayu

(2013) yang berjudul peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan universitas sahid Surakarta, memiliki hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 5,4%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sisanya 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Alimuddin (2012) dengan judul pengaaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Makassar. Hasil penelitian tentang koefisien determinasi menunjukkan sebesar 47,7% kinerja karya-wan dari PT. Telkom dipengaruhi oleh motivasi internal dan motivasi eksternal.

Halim, Sartika H (2012) yang berjudul analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Makassar, memiliki hasil koefisien determinasi sebesar 55,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian oleh Asriyanto (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. Hasil koefisien determinasi yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 43,8% dan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan yayasan pendidikan perguruan tinggi Sahid Surakarta, yang dilakukan melalui penyebaran angket/ kuesioner, maka dapat diambil kesimpulan yaitu variabel motivasi kerja sebesar 72,9% atas jawaban setuju pada pertanyaan kelima yaitu setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama antar karyawan di lingkungan yayasan pendidikan perguruan tinggi Sahid Surakarta sangat baik. lingkungan kerja hasil terbanyak sebesar 72,9% atas jawaban setuju dengan pertanyaan hubungan saya dengan karyawan lain harmonis.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kerja sama yang baik di lingkungan instansi, maka dapat tercipta hubungan yang harmonis di lingkungan yayasan pendidikan perguruan tinggi Sahid Surakarta.

Pada variabel gaya kepemimpinan jawaban terbanyak dari responden sebesar 68,6% pada jawaban setuju yaitu pada pertanyaan saya selalu dikantor walaupun atasan tidak dikantor. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun pimpinan tidak ada di tempat kerja, karyawan tetap pada posisinya masing-masing di kantor.

Pada variabel produktivitas kerja, hasil jawaban responden terbanyak sebesar 72,9% atas jawaban setuju pada pertanyaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran karyawan dalam hal bekerja untuk mendapatkan hasil terbaik sangat tinggi terhadap instansi.

Berdasarkan uji T/ parsial, Nilai probabilitas variabel motivasi kerja (X_1) yaitu 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Kemudian

nilai probabilitas variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dan nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan(X3) yaitu 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan(X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai sig. 0,001 dan $\alpha = 0,05$. Karena $\alpha = 0,05 > \text{sig.} = 0,001$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil koefisien beta dalam program SPSS 22 pada motivasi kerja menunjukkan angka -0,055, sedangkan lingkungan kerja 0,490 dan gaya kepemimpinan 0,093. Hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Pimpinan diharapkan memaksimalkan motivasi kerja

terhadap karyawan baik melalui kompensasi, bonus, pelatihan, maupun pengembangan lainnya agar karyawan memiliki prestasi yang memuaskan. Meningkatkan kenyamanan karyawan, memperbaiki sarana yang sering rusak seperti AC, komputer, printer, dan sebagainya sehingga akan mendukung produktivitas kerja.

Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan karyawan, karena jika karyawan sering bolos kerja, maka akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Pimpinan harus memberikan pujian terhadap karyawan yang berprestasi, agar mereka merasa mendapat penghargaan dari pimpinan sehingga mereka akan puas terhadap apa yang mereka kerjakan dan mereka semangat dalam bekerja yang kemudian akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono, 2009, *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Edisi Ketiga*, Ekonosia, Yogyakarta.
- Ahyari, Agus, 1998, *Pengertian Produktivitas*, Pustaka Bina Prasindo, Jakarta.
- Andi Suntoyo, 2007, *Pemrograman Data Base Menggunakan Microsoft Visual Basic 6.0 dan*

- SQL Server 2000, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji, 2005, Manajemen Bisnis Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung, 2003, Manajemen Motivasi, PT. Gramedia Widasarana Indonesia, Jakarta.
- Baedhowi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelita Insani, Semarang.
- Budiyono, 2003, Metodologi Penelitian Pendidikan, UNS Press, Surakarta.
- Bungin, Burhan, 2010, Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Kencana, Jakarta.
- Donni & Agus, 2013, Manajemen Perkantoran : Efektif, Efisien dan Profesional, Alfabeta, Bandung.
- Edwin B, Flippo, 1997, Manajemen Personalial Edis Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Feriyanto A & Triana E, 2015, Pengantar Manajemen, Media Tera, Kebumen.
- Gasperz, Vincent, 2001, Metode Analisis Untuk Peningkatan Kualitas, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gujarati & Porter, 2012, Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2, Jakarta, Salemba Empat.
- Gujarati, Damodar, 1995, Ekonometrika Dasar, Erlangga, Jakarta.
- Hakim L, 2005, Buku Panduan Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia, Surakarta.
- Halsey George D, 2003, Terjemahan oleh: Anaf S. Bagindo, Bagaimana Memimpin dan Mengatasi Pegawai Anda, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2003, Manajemen : Edisi 2, BPFE , Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2005, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2004, Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Kusnendi, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia, PPUT, Jakarta.
- Lin Grensing – Pophal, 2008, Human Resources Book : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis, Prenada Media Group, Jakarta.
- Manullang & Marihot, 2004, Manajemen Personalial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pramesti G, 2014, Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Priyatno D, 2014, SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis, Andi Offset, Yogyakarta.
- Purwanto, Iwan, 2012, Manajemen Strategi, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke praktik, Murai Kencana, Jakarta.
- Ruky A. S, 2002, Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2011, Metodologi Penelitian Bisnis : Disertai

- contoh proposal penelitian bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sarwono J, 2014, Riset Skripsi dan Tesis dengan SPSS 22, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 1997, Tugas-tugas dan Pengembangan Sekretaris, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Silalahi Ulber, 2013, Asas-asas Manajemen. Refika Aditama, Bandung.
- Muchdarsyah, S, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdarsyah, S, 2005, Produktivitas Apa dan Bagaimana, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Slamet, 2013, Statistika : Deskriptif – Parametrik – Korelasional, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Sugiyono, 2005, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, dan R&D), Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunarto, 2005, Manajemen Karyawan, Amus, Yogyakarta.
- Usman H & Akbar P S, 2008, Metodologi Penelitian Sosial, Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, Husaini, 2014, Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahana Komputer, 2014, Analisis Data Penelitian Dengan SPSS 22, Andi Offset, Yogyakarta.
- Widarjono A, 2009, Ekonometrika, Pengantar dan Aplikasi, Ekonisia, Yogyakarta.
- Wulfram I. Ervianto, 2005, Manajemen Proyek Konstruksi, Andi Offset Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan isu Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Karya Ilmiah
- .Kusuma, Arta Adi, 2013, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Alimuddin, Ibriati Kartika, 2012, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar
- Asriyanto, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Halim, Sartika H, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Manalu, Elpis Anto, 2013, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai
Dinas Kehutanan dan
Perkebunan Kabupaten
Tapanuli Tengah, Universitas
Terbuka.

Marini, 2007, Pengaruh Lingkungan
Tempat Kerja dan Upah Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Tyfountex
Indonesia, Universitas Sahid
Surakarta.

Mukaromah, Septina, 2009, Pengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap
Peningkatan Produktivitas
Karyawan Pada CV. Dodo
Wajak Malang, Universitas
Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang.

Prawesti S, 2011, Pengaruh Motivasi
Kerja, Lingkungan Kerja dan
Absensi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan
Pada KPP Pratama
Karanganyar, Universitas
Muhammadiyah Surakarta.

Priyandanu, Gayuh, 2010, Pengaruh
Motivasi Kerja dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan
Hotel Horizon Semarang,
Universitas Diponegoro.

Website :

www.usahidsolo.ac.id

www.stpsahidsolo.ac.id