

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRA BUMI PALAPA UTAMA GRESIK

Noneng R Sukatmadiredja, Kuswandi, dan Alan Dwi Irawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Jl. Wisata Menanggal No. 42 A, Surabaya, Jawa Timur

e-mail: rheina1060@gmail.com

Abstract: Caroseries and construction companies nowadays made substantial progress, therefore it needs good leadership, skilled, responsible and willing to understand the desire of subordinates. This research aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee morale at caroseries company PT. Sentra Bumi Palapa Utama. This research using Quantitative Analysis method. Statistical tools used in the form of multiple regression, conducted by SPSS 20. The results shows that democratic leadership and work environment simultaneously influence work productivity. Partially, democratic leadership influence work productivity, while work Environment variables do not have any impact on work productivity.

Keywords : *democratic leadership, work environment, productivity*

Abstrak: Perusahaan karoseri dan konstruksi dewasa ini telah mengalami perubahan yang pesat, sehingga perlu adanya kepemimpinan yang profesional, terampil, bertanggung jawab dan mengerti keinginan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan karoseri PT. Sentra Bumi Palapa Utama. Metode penelitian ini menggunakan Analisis Kuantitatif. Alat statistik yang digunakan berupa regresi berganda yang dilakukan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: *kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, produktivitas*

Latar Belakang

Perusahaan Karoseri PT. Sentra Bumi Palapa Utama adalah salah satu perusahaan yang sudah lama berkecimpung dalam dunia karoseri di Indonesia. Dalam perusahaan Karoseri PT. Sentra Bumi Palapa Utama terdapat beberapa proses perakitan dan pembuatan body kendaraan berbagai jenis dan saling terkait. Suatu organisasi dalam perusahaan sangatlah diperlukan dimana dalam melaksanakan kegiatan usaha membutuhkan seorang pemimpin. Kepemimpinan suatu organisasi merupakan faktor berhasilnya suatu organisasi atau usaha. Dalam hal ini peneliti melihat bagaimana peranan pemimpin dalam mengelola suatu perusahaan termasuk pula mengelola sumber daya manusia, yang

diperlukan sesekali prinsip dan teori manajemen. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Feldman, 1983; Owens, 1991) Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan pekerjaannya yang diinginkan pihak lainnya. *“The art of influencing and directing meaning such away to obtain their willing obedience, confidence, respect, and loyal cooperation in order to accomplish the*

mission". Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek dan kerjasama secara loyal untuk menyelesaikan tugas (Feldmon&Arnold,1983).

Dari berbagai teori kepemimpinan dapat diketahui bahwa teori kepemimpinan tertentu akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam memengaruhi orang untuk melakukan sesuatu (Hoy&Miskel,1987) Gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka motivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun non ekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau *punishment* berarti pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan negative (Numbery,freddy, 2010) Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi. Dapat disimpulkan dengan gaya kepemimpinan apapun, jika pemimpin atau atasan dan bawahan tahu yang dilakukan, maka akan mendukung tercapainya suatu prestasi kerja kedua belah pihak. Semua tugas yang dijalankan secara terorganisasi untuk mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut merupakan titik tolak proses pengorganisasian. Jadi penentuan tugas yang hendak dijalankan haruslah didasarkan pada tujuan, sasaran dan program. Pembagian tanggungjawab dan wewenang harus jelas dan terukur, bila tidak tugas dan fungsi sulit untuk dilaksanakan.

Tidak semua kewenangan mampu dijalankan secara optimal tanpa kerjasama

tim sehingga dalam aktivitasnya dapat menjalankan sesuai tugas dan tanggungjawabnya. Prinsip sebagai paradigm terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Menurut Stephen R.Covey (1997), prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Prinsip merupakan suatu ketentuan/peraturan yang pokok yang harus dilaksanakan dalam menjalankan tugas (http://carapedia.com/pengertian_definisi_prinsip_info, 2017) yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti : keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip. Mencapai kepemimpinan yang berprinsip tidaklah mudah, karena beberapa kendala dalam bentuk kebiasaan buruk, misalnya : 1) kemauan dan keinginan sepihak; 2) kebanggaan dan penolakan; 3) ambisi pribadi. Untuk mengatasi hal tersebut, memerlukan latihan dan pengalaman yang terus menerus. Latihan dan pengalaman sangat penting untuk mendapatkan perspektif baru yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini fungsi organisasi harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun music yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tersedianya tempat ibadah).

Menurut Nitisemito dalam Nuraini,2013. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitarkaryawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kajian Literatur

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisiensi kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan pemimpin demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Bawahan cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006). Mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan (Jerris, 1999; Robbins dan Coulter, 2002)

Gaya Kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan (Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Alex S Nitisemito, 2001:171). Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi dengan perubahan yang saat ini terjadi dan makin meluas pada masyarakat global, perusahaan mengalami banyak tantangan yang tidak pernah dialami sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan tersebut banyak ragamnya termasuk aspek ekonomi, sosial, politik. Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan

perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang

Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan (Mardiana, 2005:15; Robbins, 2002:36).

Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat. Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

Menurut Sedarmayati (2011) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan", sedangkan Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

baku yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Produktivitas kerja menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2007) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah,energy, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan Siagian (2002) memberi pendapat bahwa produktifitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

Menurut profesor Luis Sabourin (Rusli Syarif, 1991:1) adalah rumusan tradisional dari produktivitas total tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan terhadap saluran apa yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut. Menurut Hasibuan (2007) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalanced dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Sedangkan konsep produktivitas menurut Husein (2002) yaitu 1) produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya; 2) produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas; 3) produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi,energi, dan sumber daya lainnya

untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh; 4) produktivitas berbeda di masing masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh Negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing Negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi; 5) produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin,2002). Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai (Dharma, 2002). Sedarmayati (2007) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hal tersebut (*input*). Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimasi, kalau mungkin yang maksimal. Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari (1990:97-98) menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut : 1) produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya; 2) produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan

dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh lebih bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan apa yang sudah seharusnya menjadi tugas-tugas pokoknya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sentra Bumi Palapa Utama yaitu sebanyak 112 Karyawan. Sedangkan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan (Arikunto, 2011) pada PT. Sentra Bumi Palapa Utama.

Definisi Operasional Variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktifitas Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu : variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y) dan variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi, perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang benar guna mendapatkan karyawan yang berpotensi. Berpotensi dalam arti diandalkan, kreatif, tekun dan penuh semangat. Perusahaan memperhatikan tiap unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, antara lain pembimbing, komunikatif dan demokratis. Kepemimpinan terdiri dari unsur pembimbing, komunikatif dan demokratis akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, sehingga akan

berdampak pula pada produktivitasnya di tempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dan pasti dirasakan oleh setiap karyawan pada saat bekerja. Meskipun hal tersebut kembali pada pribadi dari masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat membawa dampak yang positif bagi masa depan perusahaan.

Sampai saat ini lingkungan kerja yang ada di PT.SENTRA BUMI PALAPA UTAMA bukan menjadi penyebab utama turunnya produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan ini diberikan sebaik mungkin untuk karyawan sehingga lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menjadi penyemangat dalam melakukan pekerjaan.

Produktifitas kerja itu adalah kunci untuk membedakan mana orang yang berhasil dan mana yang tidak. Produktifitas kerja tidak hanya dipandang sebagai perbandingan antara *input* dan *output*, melainkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu dengan kualitas dan kemampuan yang baik. Salah satu pengaruh produktifitas kerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi produksi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya terus menerus. Nilai rata-rata rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diperoleh data hasil jawaban kuesioner yang kemudian diolah dan ditabulasikan yang menunjukkan distribusi frekuensi-frekuensi dan persentase jawaban reponden PT. Sentra Bumi Palapa Utama. Setiap karyawan yang dijadikan responden mempunyai penilaian yang berbeda-beda.

Dari tabel 2 dan 3, peneliti dapat mengelompokkan karakteristik responden dilihat dari segi jenis kelamin dan pendidikan.

Tabel 1. Rata-Rata Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Variabel	Rata-Rata	Makna
1.	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	3,92	Baik
2.	Lingkungan Kerja (X2)	4,37	Sangat Baik
3.	Produktifitas Kerja (Y)	4,00	Sangat Baik

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	30	100%

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SD	0	0
SMP	5	16,7%
SMA/SMK	25	83,3%
S1	0	0

Dari data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden merupakan berjenis kelamin laki-laki. Karena di PT. SENTRA BUMI PALAPA UTAMA membutuhkan tenaga kerja yang mayoritas laki-laki. Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya adalah lulusan SMA/SMK.

Selanjutnya dilakukan uji validitas instrumen dari hasil kuesioner mengenai gaya kepemimpinan demokratis dengan bantuan program SPSS 20, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen

Variabel	r hitung	r tabel	Validitas
X1.1	0,693	0,361	Valid
X1.2	0,559	0,361	Valid
X1.3	0,647	0,361	Valid
X1.4	0,489	0,361	Valid
X1.5	0,702	0,361	Valid
X2.1	0,366	0,361	Valid
X2.2	0,539	0,361	Valid
X2.3	0,376	0,361	Valid
X2.4	0,386	0,361	Valid
X2.5	0,419	0,361	Valid
Y.1	0,721	0,361	Valid
Y.2	0,478	0,361	Valid
Y.3	0,704	0,361	Valid
Y.4	0,432	0,361	Valid
Y.5	0,443	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua item pertanyaan dari variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 pada signifikansi 5%. Maka seluruh item

pertanyaan variabel X1, X2, dan X3 dinyatakan valid atau mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kategori
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,601	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,616	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,698	Reliabel

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktifitas kerja (Y) telah reliabel karena semua nilai lebih besar 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Langkah analisis yang selanjutnya adalah regresi linear berganda. Analisis ini dibutuhkan untuk melihat kekuatan dan signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian dimulai dari uji F kemudian dilanjutkan dengan uji t. Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 6.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 sebesar 3,516 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Simpulannya adalah variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas Kerja (Y).

Berdasarkan Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda seperti ditunjukkan pada Tabel 7 didapatkan nilai persamaan berikut :

$$Y = 1,726 + 1,011 X_1 + 0,810 X_2$$

Tabel 6. Hasil Nilai Uji F

	Model	Sum of Square	off	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,365	2	9,683	3,510	,080 ^b
	Residual	36,022	27	,222		
	Total	105,367	29			

Tabel 7. Nilai Koefisiensi Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.726	1.877		.920	.366
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1.011	.053	.991	9.035	.026
Lingkungan Kerja	.081	.097	.044	.836	.411

Dependent Variabel : Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, landasan teori dan pengujian hipotesis diatas, maka dapat diperoleh suatu gambaran tentang pentingnya kedua variabel tersebut. Sebab dalam aktivitasnya, sebuah perusahaan tidak bisa suatu bagian tertentu dapat bekerja sendiri dalam perusahaan, perlu adanya hal-hal lain yang membuat produktifitas sebuah perusahaan agar tetap terjaga. Sebab pegawai merupakan asset sebuah perusahaan yang tidak bisa disampaikan dengan mesin. Dari analisis data, variabel kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penghitungan uji t dimana diperoleh hasil masuk dalam kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu t_{hitung} sebesar 9,035. Sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yaitu t_{hitung} sebesar 0,836.

Sedangkan dari hasil uji f dapat diketahui bahwa variabel bebas (kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktifitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f yang menunjukkan angka $F_{tabel} = 3,516 > F_{hitung} = 2,960$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa hanya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja, hal ini dimungkinkan karena karyawan pada perusahaan tersebut kurang puas terhadap keadaan lingkungan sekitar.

Hasil dari pengujian hipotesa memakai uji F dapat diketahui bahwa variabel bebas (kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh simultan terhadap produktifitas pegawai. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan demokratis yang sangat kuat atau dominan sehingga menutup kekurangan yang terjadi pada lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh paling dominan secara parsial terhadap produktifitas kerja. Dengan hasil yang signifikan dan cukup untuk membuat perusahaan agar lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2002. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta : Rajawali Pers
- Covey, Stephen R. 1997. **The 7 Habits of Highly Effective People, Restoring the Character Ethic**. London: Simon & Sschuster Inc

- Basu, Swastha. 2007. **Manajemen Pemasaran**. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Hadari, Nawawi dan Martini Hadawi. 1990. **Administrasi Personel untuk Produktivitas Kerja**. Jakarta: Haji Masagung
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. cetakan kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- P. Siagian, Sondang. 2002. **Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi**. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rusli Syarif, (1991) *Produktivitas*, Angkasa Bandung
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. **Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif** Edisi I. Penerbit Kappa-Sigma: Bandung
- Sedarmayanti. 2007. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan**. (1st ed) Bandung: PT Refika Aditama
- Umar, Husein. 2002. **Metode Riset Bisnis**. Jakarta : PT. Gramedia