

PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Nofita Penti Wulansari¹, Edy Djoko Soeprajitno², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
fenti9e.191516@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 05/07/2023

Tanggal Revisi : 13/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study generally aims to determine the effect of leadership, work ethic, and work environment on employee work productivity at the Tulungagung Regency DPRD secretariat. The research approach used is quantitative and is a type of casual research. The population of this study were all employees, totaling 73 people. The sample in this study was 40 people, so the number of samples was taken using a multivariate technique, the number of samples was determined by the number of variables (dependent + independent) multiplied by 10. Data collection used a questionnaire which was analyzed using multiple linear analysis. The results of this study revealed that leadership, work ethic, and work environment partially only work environment variables that have a significant effect, but simultaneously all variables have a significant effect on work productivity.

Keywords: Leadership, Work Ethic, Work Environment, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kasualitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 73 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang maka jumlah sampelnya diambil dengan menggunakan teknik multivariate, jumlah sampel ditentukan melalui jumlah variabel (terikat + bebas) dikalikan 10. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini peneliti mengungkapkan bahwa kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan, tetapi secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. [1] produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.

Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target perusahaan pada waktu yang telah ditentukan. Produktivitas dapat dikatakan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, apabila produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini membahas tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung dimana produktivitas kerja karyawannya yang masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator semangat kerja dan mutu kerja karyawan yang masih dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terkait beban kerja yang menjadikan produktivitas kerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung masih rendah diantaranya adanya beberapa karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, ada beberapa karyawan yang beban kerjanya tidak maksimal. Karyawan yang beban kerjanya melebihi schedule ini yang kadangkala mengalami produktivitas kerja yang menurun dikarenakan overjob di dalam menjalankan tugas yang diberikan.

[2] produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah

seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, beban kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan kompensasi.

Produktivitas karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja yang kemarin dan hasilnya harus lebih baik. Sikap yang demikian selalu membuat seseorang untuk mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide dan perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pimpinannya. [3] terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu kegiatan yang berusaha mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing untuk mengatasi suatu permasalahan dalam pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan suatu instansi.

Faktor yang selanjutnya yaitu etos kerja. Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap bekerja. Pada etos untuk kerja terkandung gairah yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal untuk mencapai kualitas kerja yang terbaik[4]. Sedangkan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, namun juga tidak hanya mengandung pengertian sebagai perilaku khas dari suatu organisasi atau komunitas, namun juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar [5].

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomenik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai [6].

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian kausalitas. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden yaitu berasal dari 10 kali jumlah variabel, dikarenakan penelitian ini menggunakan teknik multivariate. Dalam mengumpulkan data agar lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang terstruktur menggunakan skala likert yang kemudian dinilai dengan rentang nilai 1-5 berdasarkan jawaban responden. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan salah satu aplikasi pengolahan data yaitu IBM SPSS versi 22. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R^2 , dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, bisa diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
---------------	--------	------------

Laki-laki	29	72,5%
Perempuan	11	27,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5% sedangkan responden perempuan berjumlah 11 dengan persentase 27,5%. Dapat disimpulkan dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki sebanyak 29 dengan persentase 72,5%.

Tabel 2. Tingkat Usia Responden

No.	Umur	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	22-30	5	12,5%
2.	31-40	9	22,5%
3.	41-50	16	40%
4.	51-59	10	25%
	Total	40	100%

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil dari pengelompokan terlihat kelompok terbesar responden adalah berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40%. Kelompok terbesar kedua terlihat pada kelompok responden berumur 51-59 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 25%. Dan kelompok terbesar ketiga pada kelompok responden berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 22,5%. Sedangkan kelompok terkecil berasal dari kelompok responden berumur 22-30 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Dapat disimpulkan dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan usia terbanyak berada diantara umur 41-50 tahun dengan persentase 40%.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	SMA	11	27,5%
2.	D3	6	15%
3.	S1	23	57,5%
	Total	40	100%

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan responden adalah dari SMA sampai S1, pendidikan responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%, kemudian responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%. Dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 6 orang dengan persentase 15%. Dapat disimpulkan dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 sederajat sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%.

Tabel 4. Jabatan Responden

No.	Jabatan	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	Kabbag	4	10%
2.	Kasubbag	1	2,5%
3.	Staff	35	87,5%
	Total	40	100%

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah jabatan responden sebagai Staff sebanyak 35%, kemudian responden dengan jabatan sebagai Kabbag sebanyak 4 orang dengan persentase 10% sedangkan responden dengan jabatan Kasubbag berjumlah 1 orang dengan persentase 2,5%. Dapat disimpulkan dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan jabatan terbanyak adalah sebagai Staff sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%.

Tabel 5. Tanggapan Responden Kepemimpinan

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	29	72.5	8	20.0	3	7.5	0	0	0	0	4.65
X1.2	27	67.5	9	22.5	4	10.0	0	0	0	0	4.57
X1.3	24	60.0	12	30.0	4	10.0	0	0	0	0	4.45
X1.4	29	72.5	8	20.0	3	7.5	0	0	0	0	4.65
X1.5	27	67.5	11	27.5	2	5.0	0	0	0	0	4.62
X1.6	26	65.0	12	30.0	2	5.0	0	0	0	0	4.60
X1.7	26	65.0	13	32.5	1	2.5	0	0	0	0	4.62
X1.8	26	65.0	10	25.0	2	5.0	2	5.0	0	0	4.50
X1.9	24	60.0	12	30.0	4	10.0	0	0	0	0	4.45
X1.10	23	57.5	11	27.5	6	15.0	0	0	0	0	4.42
Rata – Rata Total Skor											4.55

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang kepemimpinan, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang kepemimpinan, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang kepemimpinan, sebanyak 60% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keempat tentang kepemimpinan, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kelima tentang kepemimpinan, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang kepemimpinan, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketujuh tentang kepemimpinan, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedelapan tentang kepemimpinan, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kesembilan tentang kepemimpinan, sebanyak 60% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kesepuluh tentang kepemimpinan, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian sangat setuju.

Tabel 6. Tanggapan Responden Etos Kerja

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	27	67.5	12	30.0	1	2.5	0	0	0	0	4.62
X2.2	26	65.0	12	30.0	2	5.0	0	0	0	0	4.60
X2.3	25	62.5	12	30.0	3	7.5	0	0	0	0	4.55
X2.4	27	67.5	10	25.0	3	7.5	0	0	0	0	4.60
X2.5	26	65.0	11	27.5	2	5.0	1	2.5	0	0	4.55
X2.6	22	55.0	17	42.5	1	2.5	0	0	0	0	4.52
X2.7	22	55.0	16	40.0	1	2.5	1	2.5	0	0	4.47
X2.8	24	60.0	12	30.0	4	10.0	0	0	0	0	4.45

Rata – Rata Total Skor

4.54

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang etos kerja, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang etos kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang etos kerja, sebanyak 62,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keempat tentang etos kerja, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kelima tentang etos kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang etos kerja, sebanyak 55% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketujuh tentang etos kerja, sebanyak 55% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedelapan tentang etos kerja, sebanyak 60% responden memberikan penilaian sangat setuju.

Tabel 7. Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	29	72.5	8	20.0	3	7.5	0	0	0	0	4.65
X3.2	27	67.5	9	22.5	4	10.0	0	0	0	0	4.57
X3.3	24	60.0	12	30.0	4	10.0	0	0	0	0	4.45
X3.4	29	72.5	8	20.0	3	7.5	0	0	0	0	4.65
X3.5	27	67.5	11	27.5	2	5.0	0	0	0	0	4.62
X3.6	26	65.0	12	30.0	2	5.0	0	0	0	0	4.60
X3.7	26	65.0	13	32.5	1	2.5	0	0	0	0	4.62
X3.8	26	65.0	10	25.0	2	5.0	2	5.0	0	0	4.50
X3.9	23	57.5	11	27.5	6	7.5	0	0	0	0	4.42
X3.10	24	60.0	15	37.5	1	2.5	0	0	0	0	4.57
Rata – Rata Total Skor											4.56

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang lingkungan kerja, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang lingkungan kerja, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang lingkungan kerja, sebanyak 60% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keempat tentang lingkungan kerja, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kelima tentang lingkungan kerja, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang lingkungan kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketujuh tentang lingkungan kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedelapan tentang lingkungan kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kesembilan tentang lingkungan kerja, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kesepuluh tentang lingkungan kerja, sebanyak 60% responden memberikan penilaian sangat setuju.

Tabel 8. Tanggapan Responden Produktivitas Kerja

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	25	62.5	14	35.0	1	2.5	0	0	0	0	4.60

Y1.2	29	72.5	10	25.0	1	2.5	0	0	0	0	4.67
Y1.3	26	65.0	8	20.0	6	15.0	0	0	0	0	4.50
Y1.4	26	65.0	9	22.5	4	10.0	1	2.5	0	0	4.50
Y1.5	26	65.0	11	27.5	2	5.0	1	2.5	0	0	4.55
Y1.6	26	65.0	14	35.0	0	0	0	0	0	0	4.65
Y1.7	25	62.5	13	32.5	2	5.0	0	0	0	0	4.57
Y1.8	18	45.0	17	42.5	5	12.5	0	0	0	0	4.32
Y1.9	22	55.0	16	40.0	1	2.5	1	2.5	0	0	4.47
Y1.10	27	67.5	12	30.0	1	2.5	0	0	0	0	4.62
Rata – Rata Total Skor											4.54

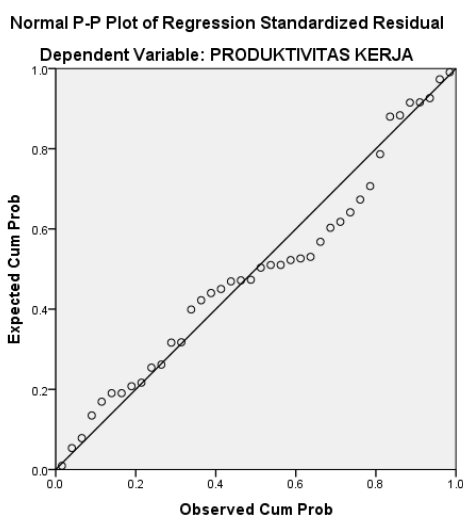
Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 62,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keempat tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kelima tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 65% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketujuh tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 62,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedelapan tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 45% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kesembilan tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 55% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kesepuluh tentang Produktivitas Kerja, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian sangat setuju.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel berdistribusi atau tidak. [7] uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas pada gambar 1.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: data yang primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1 diketahui hasil data yang dianalisis maka titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, bisa dikatakan data variabel-variabel berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

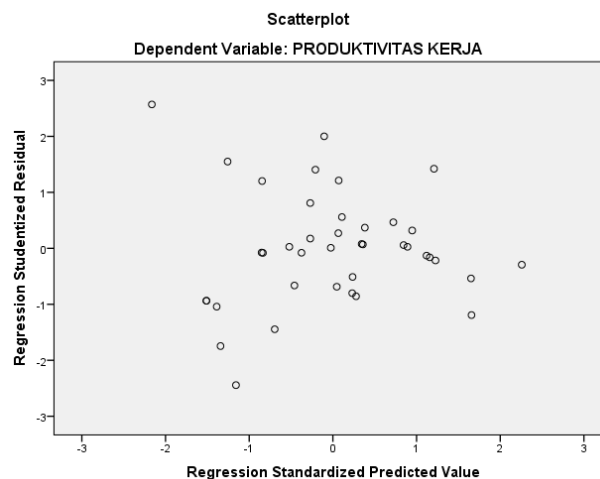
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	.636	1.572
	ETOS KERJA	.187	5.355
	LINGKUNGAN KERJA	.177	5.647

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,572 dan nilai tolerance 0,636, variabel etos kerja memiliki nilai VIF sebesar 5,355 dan nilai tolerance 0,187, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 5,647 dan nilai tolerance 0,177 dari 3 nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain [8]. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: data primer yang diolah, 2023

Hasil dari pengujian tersebut diketahui bahwa scatterplot yang terlihat titik-titik menyebar secara acak dan menyebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga pada model ini tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	15.671	6.948	
	KEPEMIMPINAN	.131	.212	.106
	ETOS KERJA	-.533	.362	-.467
	LINGKUNGAN KERJA	.853	.315	.883

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Tabel 10 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,671 + 0,131X_1 + (-0,533)X_2 + 0,853X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- Konstanta = 15,671 ,Jika variabel kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2), dan lingkungan kerja(X_3) = 0, produktivitas kerja (Y) akan menjadi 15,671 satuan.
- Koefisien $X_1 = 0,131$, Setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2), dan lingkungan kerja(X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja(Y) sebesar 0,131 satuan.
- Koefisien $X_2 = -0,533$, Setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan (X_2), dengan asumsi etos kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar -0,533 satuan.
- Koefisien $X_3 = 0,853$, Setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan (X_3), dengan asumsi etos kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,853 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.265	3.210

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Tabel 11 menunjukkan nilai *adjusted R*² sebesar 0.265. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* lingkungan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau produktivitas kerja sebesar 26,5% dan sisanya 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Berikut adalah hasil uji t (parsial) pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	t	Sig.
-------	---	------

1	(Constant)	2.256	.030
	KEPEMIMPINAN	.616	.541
	ETOS KERJA	-1.471	.150
	LINGKUNGAN KERJA	2.708	.010

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: data primer diolah,2023

Hasil pengujian uji-t diatas menunjukkan :

1. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,541 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya berdasarkan pengujian variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel Etos Kerja sebesar 0,150 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya berdasarkan pengujian variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,010 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Berikut hasil uji F (simultan) pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.069	3	58.690	5.696	.003 ^b
	Residual	370.906	36	10.303		
	Total	546.975	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji f pada tabel 13 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan atau kuesioner kepada responden yang berupa 40 karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan serta dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 23, variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Yang berarti bahwa apabila kepemimpinan semakin baik maka akan membuat produktivitas pada instansi tersebut juga semakin baik dan dapat mempertahankan instansi dalam kondisi apapun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada lapangan yang telah dilakukan. Dimana cara pimpinan memimpin instansi dengan baik maka produktivitas juga akan semakin membaik.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan/kuesioner kepada responden yang berupa seluruh karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan dan dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 23, variabel etos kerja

(X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Bermakna bahwa apabila etos kerja yang dimiliki para karyawan semakin tinggi dan semakin baik maka akan mengakibatkan produktivitas kerja mereka juga semakin baik. Karena dari variabel-variabel sebelumnya juga saling terkait, maka akan memunculkan etos kerja para karyawan untuk melakukan pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan tanpa ada paksaan. Dimana etos kerja tersebut merupakan semangat dan gairah yang berasal dari dalam diri seseorang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan/kuesioner kepada responden yang berupa seluruh karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan dan dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 23, variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berpengaruh positif signifikan ini bermakna apabila lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung ini telah memberikan kenyamanan dan memenuhi kriteria baik sehingga berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pengolahan data melalui aplikasi statistik SPSS 23. Bahwa kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat diasumsikan bahwa dengan adanya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja yang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya, jika kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja yang kurang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan. Besarnya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja suatu instansi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari tabel ANOVA melalui uji F yang diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas atau Sig. < taraf signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

KESIMPULAN

Hasil uji diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan variabel kepemimpinan dan etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan dapat bertahan dalam segala situasi dan kondisi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian selanjutnya di bidang kajian yang sama yaitu kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mencari permasalahan baru dan memperluas variabel agar lebih akurat lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hanaysha, J. Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork ,and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1);2016, 164–178.
- [2] Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas, Apa, dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, edisi ke 16 buku 1, (Jakarta: Salemba empat, 2015)
- [4] Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Sinamo, Jansen. 2013. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma.
- [6] Nitisemito, Alex S, (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [7] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progam IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

- [9] Rokhmat Subagiyo, S. E. *Metode Penelitian Ekonomi Islam : Konsep Dan Penerapan*. Vol. 1. Jakarta, Indonesia: Alim's Publishing, 2017.