

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. BUANA INTI GAYA (BIG SEMEN)**

SKRIPSI

OLEH :

ERIG DWI CAHYONO

G73218043



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS USLAM NEGRI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erig Dwi Cahyono

NIM : G73218043

Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya (BIG SEMEN)

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil dari penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya 3 Agustus, 2022

Saya yang menyatakan



Erig Dwi Cahyono

NIM. G73218043

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Erig Dwi Cahyono Nim: G73218043 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 3 Agustus 2022

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helmina Ardyanfitri', with a stylized flourish at the end.

Helmina Ardyanfitri, SM., M.M

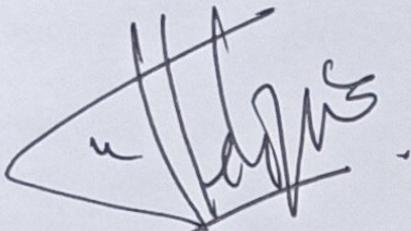
NIP.199407282019032025

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Erig Dwi Cahyono NIM. G73218043 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada 9 Agustus 2022 dan dapat diterima sebagai satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Studi Manajemen.

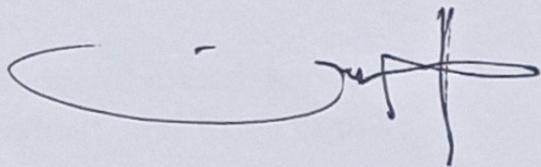
Majelis Munaqosah Skripsi

Penguji I



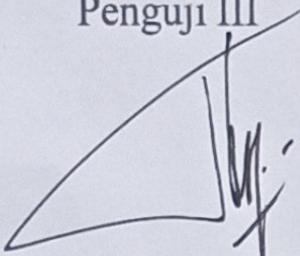
Helmina Ardyanfitri, M.M
NIP.199407282019032025

Penguji II



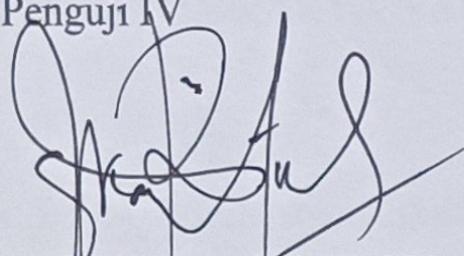
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM
NIP.196806212007011030

Penguji III



Hanafi Adi Putranto, S.Si., SE., M.Si
NIP.198209052015031002

Penguji IV



Riska Ayu Setiawati, S.E., M.SM
NIP.199305032019032020

Surabaya, 9 Agustus 2022

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I

NIP.197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ERIG DWI CAHYONO
NIM : G73218043
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN
E-mail address : erigdwicahyono@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA,

DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

DI PT. BUANA INTI GAYA (BIG SEMEN)

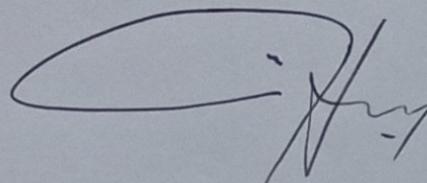
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 Desember 2022

Penulis



(Erig Dwi Cahyono)

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya**” Produktivitas karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai target dan menjaga kestabilan perusahaan. Mengingat pentingnya produktivitas karyawan, maka perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha sesuai dengan kekuatan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perhatian khusus juga perlu diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Penyelenggaraan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi sangat penting terutama bagi pegawai yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar pegawai dapat merasa aman, nyaman, sehat dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan dan pengambilan data dalam penelitian secara offline. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Buana Inti Gaya. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 75 karyawan PT Buana Inti Gaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari uji T yaitu gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh serta motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Buana Inti Gaya. Pada uji F variabel gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari penelitian ini dapat menjadi acuan atau masukan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel terkait kinerja karyawan dan disiplin kerja yang mungkin bisa menjadi variasi penelitian.

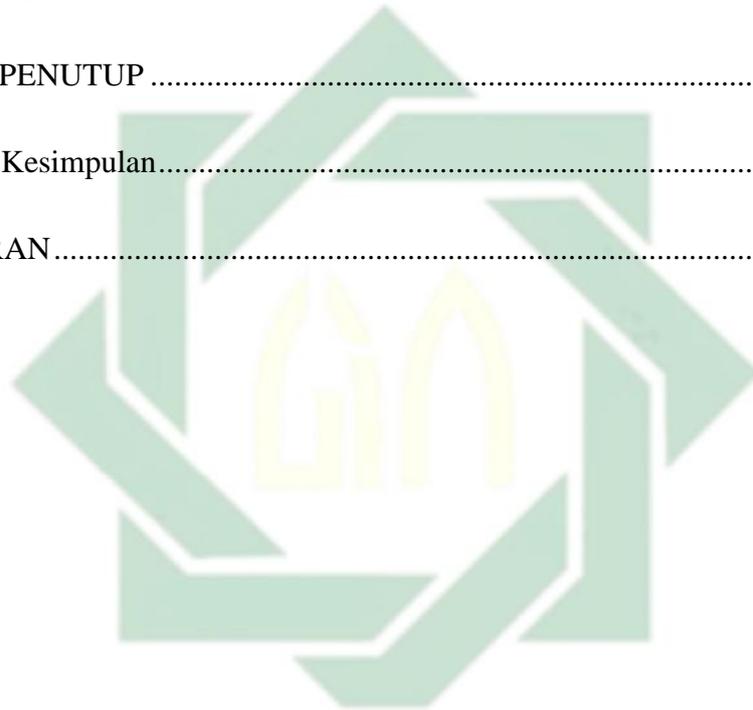
Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Keselamatan kesehatan kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	37
C. Populasi Dan Sample Penlitian	37
D. Variabel Penelitian	38
E. Definisi Operasional.....	39
F. Uji Validitas	40
G. Uji Realibilitas.....	42
H. Data dan Sumber Data.....	43
I. Teknik Pengumpulan Data dan Observasi	43
J. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	50
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	50
B. Analisis Data	56
BAB V PEMBAHASAN	68
A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya	68
B. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya.....	70

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya.....	71
D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya	74
BAB VI PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
LAMPIRAN.....	83



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penjualan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional	42
Tabel 3.2 Skala Linkert	48
Tabel 4.1 Deskripsi Tugas.....	58
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.3 Usia Responden.....	61
Tabel 4.4 Jenis Jabatan Responden.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined. 5
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	56
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	71



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting sekali dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia saat ini menjadi perbincangan bagi perusahaan untuk bersaing di era globalisasi yang diselingi dengan kemajuan ekonomi. Perusahaan dapat bersaing dengan kelebihannya yang menonjol, untuk bertahan. Keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan antara lain sumber daya manusia, modal, materil dan lain – lain. Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang khusus. Ditengah maraknya era globalisasi saat ini dan diselingi bertambah canggihnya teknologi, peran sumber daya manusia sangatlah penting karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan tidaknya suatu perusahaan oleh karena itu tidak boleh diabaikan.¹

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹ Prof.Dr. Sugiyono, ‘Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia’, *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1.1 (2016), 70–82.

Sumber daya manusia merupakan ciri khas atau keunggulan bagi setiap perusahaan. Hal tersebut dapat digambarkan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan untuk mendapat profit dengan paktek – praktek yang dilakukan oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelolah sumber daya manusia dengan baik demi kemajuan perusahaan. Sebab manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, dan selanjutnya yaitu Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan.² Produktivitas menyentuh berbagai aspek pada dalam diri manusia misalnya, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan pendorong untuk meningkatkan mutu supaya menjadi lebih baik.

Menurut Didi Rafi Sanjani menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai bentuk keahlian seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Didi Rafi Sanjani mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan.³ Produktivitas kerja ialah pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas dengan

² Semangat Kerja, D A N Pengaruhnya, and Produktivitas Kerja Pegawai, 'Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.1 (2022), 444–62.

³ Didi Rafi Sanjani, Desy Fadilah Adina Putri, and Haedar Putra, 'Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa', *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4.2 (2021), 43–55.

pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajiban sebagai pegawai. Berdasarkan hal tersebut penulis menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan sumber daya manusia yang digunakan secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang sangat penting yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan itu tidak bisa meningkat dengan sendirinya, tetapi harus ada peran aktif baik dari pihak karyawan maupun dari pihak perusahaan itu sendiri. Menurut Bintang Narpati, et.al ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain pekerjaan, gaji, kebutuhan pegawai, penempatan pegawai, pendidikan, lingkungan kerja, Kesehatan, dan motivasi.⁴ Setiap perusahaan harus memperhatikan karyawannya tidak hanya dilihat dari produktivitas saja, akan tetapi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan para karyawan, sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja. Program khusus karyawan ini merupakan hal penting untuk mendukung kondisi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa aman di tempat kerja.⁵

⁴ Bintang Narpati and others, 'Produktivitas Kerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Work From Home (WFH) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi', *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4.2 (2021), 121–33.

⁵ Tika Rafikasari, 'Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-ISSN: 2461-0593', *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA K3 DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PRO*, 10 (2021), 1–18.

Produktivitas beresiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di era kecanggihan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin meningkat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh penyelenggara pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sekaligus melindungi pekerja dari hal-hal yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja. Jika keselamatan dan kesehatan pekerja terjaga dengan baik, maka jumlah penyakit, ketidakhadiran, kecacatan, dan kecelakaan kerja dapat diminimalkan, sehingga kesehatan dan produktivitas pekerja dapat diminimalisir.⁶

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, seorang pemimpin menjadi penentu atau penggerak organisasi berhasil tidaknya suatu perusahaan. gaya kepemimpinan merupakan keahlian atau kemampuan seseorang untuk memotivasi para karyawan, sehingga karyawan mau melakukan kehendak dari seorang pemimpin meskipun secara pribadi tidak disenaginya.⁷ Pemimpin memainkan peran yang sangat penting bagi perusahaan, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan, oleh

⁶ Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, and Wiwin Hartanto, 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia', *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12.1 (2018), 99.

⁷ Rosiana Miliiani Kaunang and others, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 2148–58.

karena itu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan saling berkaitan, karena setiap perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin yang berbeda. Misalnya team work, etos kerja dan lain – lain, jika kepemimpinannya menimbulkan budaya yang baik terhadap karyawan maka akan munculnya budaya yang baik terhadap karyawan misalnya sopan santun didalam organisasi, maka sebab itu rasa hormat atau sopan santun didalam organisasi dapat menjunjung nilai integritas sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar.⁸

Gaya kepemimpinan ialah perilaku atau suatu cara yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap, pikiran, dan perasaan para karyawan.⁹ Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri khas seorang pemimpin untuk mempengaruhi kariyawannya atau organisasi, sehingga karyawan mau bergerak atau meneladani kearah tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yaitu sifat atau kebiasaan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki keahlian dalam melakukan fungsi - fungsi kepemimpinan serta tugas yang dipasrahkan kepadanya sebagai seorang pemimpin, hal ini dapat dilihat bahwa betapa pentingnya seorang pemimpin dalam mengatur suatu organisasi untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dibalik keberhasilan seorang

⁸ Suhardiman Masuku and others, 'Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Askrindo Cabang Manado Effect of Training , Work Culture and Leadership Style on Productivity of Employees At Pt . Askrindo Manado Branch', 7.1 (2019), 821–30.

⁹ Ulung Diah Rahmawati and Nida Handayani, 'Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan', 2.1 (2022).

pemimpin tak luput dengan memotivasi para karyawan dalam bekerja karyawan dituntut untuk bekerja keras dengan semangat, karena karyawan yang bekerja keras dengan semangat merupakan karyawan yang teladan.

Dilain sisi faktor yang mempengaruhi produktivitas selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja, motivasi kerja yang dimaksud disini yaitu suatu keahlian sekelompok orang yang bekerjasama dengan rajin untuk meraih tujuan bersama. Karyawan yang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan cepat selesainya, pengeluaran dapat dikurangi, pemogokan dapat dihindari, kerugian dapat diperkecil, dengan kondisi tersebut perusahaan dapat keuntungan yang besar sehingga dapat menjaga kelangsungan usahanya. Ada beberapa faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan misalnya memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan termotivasi dan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan sesuai tujuan yang ingin dicapai.¹⁰ Motivasi kerja merupakan kumpulan orang yang bekerja sama dengan rajin untuk meraih tujuan bersama, yang berdampak pada kualitas kerja para pegawai dan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kesehatan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting

¹⁰ Rismawati Rismawati and Diana Syafira, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai', *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1.1 (2021), 29–36.

dalam meningkatkan dan mengembangkan produktivitas kerja karyawan, agar sikap pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinan, memotivasi karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja dapat lebih baik lagi.

PT. Buana Inti Gaya adalah perusahaan yang dimiliki oleh Bapak Su'ud yang berada di JL Krian – Mojosari Desa Nambangan, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto yang telah dibangun pada 1 Desember, 2021, perusahaan PT. Buana Inti Gaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi semen bosowa. Semen bosowa menjadi semen yang sering dicari untuk digunakan dalam pembuatan paving, batako, dan bis, selain itu semen bosowa juga harganya yang bersahabat dan teksturnya cepat kering. Perusahaan PT. Buana Inti Gaya ini memiliki kurang lebih 75 orang karyawan yang dikelompokkan menjadi 4 bagian. Bagian sopir sebanyak 12 orang, bagian menurunkan dan menaikkan semen sebanyak 47 dan bagian pemasaran semen sebanyak 16 orang.

Tabel 1.1 Penjualan

No.	Bulan	Tahun	Presentase	Jumlah Pengiriman
1.	Desember	2021	90 %	4.500 pcs
2.	Januari	2022	85 %	4.250 pcs
3.	Februari	2022	80%	4.000 pcs

Perusahaan PT. Buana Inti Gaya menetapkan standar pengiriman 5000 pcs semen perbulannya, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Mojosari sampai dengan Mojokerto. Berdasarkan informasi menyebutkan bahwa PT. Buana Inti Gaya tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu kerusakan

pada semen yang disebabkan oleh air hujan dan banyaknya pesaing yang menawarkan harga lebih. Pada bulan Desember karyawan hanya mampu mengirim semen sebanyak 4.500 atau sekitar 90% dari target penjualan. Bulan Januari tahun 2022 PT. Big Semen melakukan pengiriman sebanyak 4.250 pcs semen atau sekitar 85% dari target penjualan, Selanjutnya pada bulan Februari tahun 2022 pengiriman mencapai 4.000 pcs semen atau sekitar 80% dari target penjualan namun pencapaian ini belum memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan

Permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan, peningkatan produktivitas ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil realitas dan target, peningkatan produktivitas kerja diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Bapak Budi Utomo Selamet selaku HRD PT. Buana Inti Gaya memaparkan bahwasannya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh tiga faktor yaitu motivasi kerja, gaya seorang pemimpin dan keselamatan kesehatan kerja. yang pertama yaitu motivasi kerja dapat dilihat dari karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan seperti halnya sering terlambat dalam bekerja, kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya nilai integritas yang ada pada diri karyawan.

Berdasarkan permasalahan di perusahaan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Motivasi kerja karyawan di perusahaan memiliki dampak yang cukup besar bagi sebuah perusahaan karena motivasi kerja yang tinggi memungkinkan sebuah perusahaan untuk berhasil mencapai tujuan atau target perusahaan yang ingin di capai.¹¹ Kendala dan permasalahan perusahaan ini adalah kurangnya motivasi kerja di perusahaan ini. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang secara konsisten mendukung dan mendorong karyawan dalam bekerja karena kurangnya dukungan bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal, motivasi kerja juga dapat membuat para karyawan menjadi lebih giat untuk melaksanakan tugas – tugasnya. ¹²

Berdasarkan informasi karyawan yang bekerja di PT. Buana Inti Gaya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Buana Inti Gaya kurang baik, karena memberikan instruksi yang tidak jelas sehingga terjadi salah faham pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas. Gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi suatu organisasi karena pemimpin menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi melalui keputusan- keputusan yang diambil oleh pemimpin.

¹¹ Heri Supriyanto and Moch Djudi Mukzam, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58.1 (2018), 141–46.

¹² Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4.1 (2019), 47.

Pemimpin sebagai orang yang diikuti oleh para karyawan harus bisa mengerahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan memang berpengaruh terhadap produktivitas di PT Buana Inti Gaya namun tidak hanya itu, keselamatan dan kesehatan kerja disana juga sangat kurang hanya segelintir orang yang mematuhi protokol keselamatan dan kesehatan kerja, Bapak Kholik selaku karyawan di PT Buana Inti Gaya memaparkan bahwasanya kurangnya kesadaran karyawan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam mengikuti Standard Operating Procedure atau (SOP) yang berlaku. Terutama yang menyebabkan kecelakaan / insiden, disana juga tidak ada kotak pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan kurangnya perlengkapan pengaman seperti helm. Lingkungan kerja disana juga begitu sesak, hal ini dapat membahayakan karyawan saat bekerja. Terjadinya suatu kecelakaan akibat pekerjaan dapat terjadi sewaktu-waktu, kecelakaan dan peristiwa tak terduga dapat menyebabkan cedera, gangguan produksi. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karena dapat meminimalkan jumlah cedera di tempat kerja.

Bedasarkan fenomena tersebut peneliti masih melihat permasalahan di perusahaan yang belum terselesaikan terutama dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan, tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikan. Peningkatan produktivitas ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil realitas dan target, peningkatan produktivitas kerja

diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan semakin besar produktivitas makin besar pula keuntungannya bagi perusahaan, sehingga dari uraian tersebut dipadukan dengan pertimbangan permasalahan yang ada. Bahwa penulis disini akan melakukan penelitian di PT. Buana Inti Gaya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Buana Inti Gaya (PT. BIG SEMEN).

B. Rumusan Masalah

Permasalahan pada perusahaan ini adalah produktivitas karyawan masih belum dianggap sebagai pilihan terbaik bagi perusahaan, sehingga perlu dilakukan penelitian yang mencakup variabel-variabel antara lain gaya kepemimpinan, dan keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di perusahaan PT. Buana Inti Gaya ?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Buana Inti Gaya ?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Buana Inti Gaya ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan PT. Buana Inti Gaya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh wawasan dan memberikan bukti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Buana Inti Gaya. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas di perusahaan PT. Buana Inti gaya.
2. Untuk mengetahui apakah keselamatan kesehatan kerja karyawan berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan di perusahaan PT. Buana Inti Gaya.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas di perusahaan PT. Buana Inti Gaya.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di perusahaan PT. Buana Inti Gaya

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Penulis

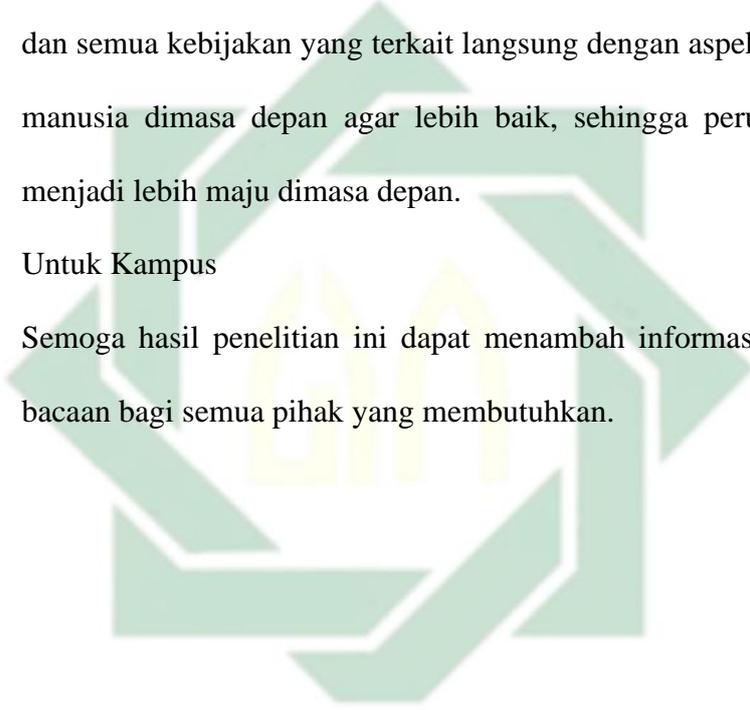
Menambah bekal untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari universitas ke dunia kerja yang sebenarnya.

2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan semua kebijakan yang terkait langsung dengan aspek sumber daya manusia dimasa depan agar lebih baik, sehingga perusahaan dapat menjadi lebih maju dimasa depan.

3. Untuk Kampus

Semoga hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan Menurut Usman Effendy kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.¹³ Menurut Thoha menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.¹⁴ Menurut Moehariono Gaya Kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.¹⁵

Berdasarkan definisi diatas peneliti dapat menjelaskannya bahwasanya gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

¹³ Usman Effendy, "Asas Manajemen" Jakarta : (2014). PT. Rajagrafindo Persada. Hlm. 181

¹⁴ Miftah Thoha, "Kepemimpinan Dalam Manajemen" Jakarta : (2013). PT.Rajagrafindo Persad. Hlm 49

¹⁵ Moehariono, (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada. 386

a. Jenis Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai perspektif. Menurut Hasibuan terdapat 4 jenis gaya kepemimpinan, yaitu :¹⁶

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter mengacu pada kekuasaan atau wewenang yang diambil sebagian besar kekuasaan oleh pemimpin, misalnya keputusan, kebijakan, wewenang, dan lain – lain, karyawan hanyalah menjalankan perintah dari pemimpin. Pemimpin otoriter cenderung suka mengambil risiko pribadi untuk dirinya sendiri, artinya risiko pribadi diarahkan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Meskipun risiko pribadi yang harus dikorbankan seorang pemimpin seringkali besar.

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif mengacu kepada pemimpin untuk mengajak atau mengikut sertakan karyawan dalam menguerus perusahaan, dan menciptakan kerja sama yang harmonis, menimbulkan loyalitas ysng melibatkan karyawan. Pemimpin memotivasi karyawan untuk ikut memiliki perusahaan.

¹⁶ Sulkanain tri ramadhan muhammad, A, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG MAKASAR', *MOVERE JOURNAL*, 3.1 (2021), 1–16.

Bahwasannya pemimpin memberikan kebebasan penuh untuk mengambil keputusan baik secara kolektif maupun individu dengan meningkatkan partisipasi, bahkan pemimpin terlihat acuh tak acuh, dan pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada seluruh karyawannya untuk memutuskan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasi dan perusahaan.

3) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif yaitu apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang sepenuhnya kepada karyawan, dengan demikian karyawan bebas mengambil keputusan dan kebijakan saat melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli dengan keputusan karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional yaitu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin yang menyesuaikan dengan perkembangan karyawan dan kondisi karyawan pada saat itu. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing dan itu semua tergantung pada pemimpin, menggunakan gayanya sendiri untuk menghadapi karyawan dengan sikap dan kepribadian yang berbeda-beda.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins mengungkapkan dalam Mei Hardika senny indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut dibawah ini :¹⁷

1) Kharisma

Karisma merupakan perpaduan antara karisma dan daya tarik pribadi yang berperan dalam mengajak orang lain untuk mendukung visi dan misi perusahaan.

2) Motivasi inspiratif

Motivasi di sini adalah pemimpin yang bersemangat yang mengomunikasikan masa depan idealis organisasi untuk menumbuhkan semangat tim, bukan hanya semangat individu. Motivasi pemimpin disini kepada anggotanya adalah pentingnya kesamaan visi dan misi. Karena visi yang sama, para anggota optimis untuk mencapai tujuan jangka panjang bersama.

3) Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual adalah pemimpin yang dapat membentuk karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan inovasi mereka.

¹⁷ Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, and Mozes Kurniawan, 'Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga', *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8.2 (2018), 197–209.

4) Perhatian individual

Kekhawatiran pribadi di sini adalah bahwa pemimpin selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individu, serta pelatihan dan nasihat.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3

Menurut Mirwan menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan sebuah kondisi dimana para pekerja tidak mengalami kecelakaan kerja ketika melaksanakan tugasnya saat bekerja. Dengan begitu, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta perusahaan/organisasi perlu melakukan manajemen keselamatan kerja yang merupakan bagian integrasi dari manajemen perusahaan/organisasi.¹⁸ Sedangkan menurut Mangkunegara keselamatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cidera.¹⁹

¹⁸ Mirwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, ed. by PT RajaGrafindo Persada. (Jakarta, 2015). Hlm. 543

¹⁹ A.A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013). Hlm. 196

Berdasarkan pengertian keselamatan kerja diatas peneliti dapat menjelaskan bahwa Keselamatan kerja adalah upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan atau perlindungan dari kecelakaan dan cedera akibat suatu pekerjaan.

b. Indikator Penyebab Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara mengungkapkan dalam Cindy Dwi Yuliandi variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki beberapa indikator meliputi :²⁰

- 1) Penyimpanan barang berbahaya yang tidak mempertimbangkan keselamatan
- 2) Ruang kerja yang penuh sesak
- 3) Pembuangan limbah atau kotoran tidak pada tempatnya
- 4) Keamanan peralatan kerja yang rusak atau sudah usang
- 5) Menggunakan mesin atau alat berat tanpa menggunakan keamanan yang baik
- 6) Kerusakan alat indra yang tidak stabil
- 7) Ketidak satbilan emosi karyawan, kepribadian yang lemah, kurang berhati – hati kurangnya kesadran ketika menggunakan fasilitas kerja, terutama fasilitas yang berbahaya.

c. Tujuan dan Manfaat Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja

²⁰ Cindy Dwi Yuliandi and Eeng Ahman, 'Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang', *Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang*, 18.2 (2019), 98–109.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut: ²¹

- 1) Agar setiap karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial dan psikologis.
- 2) Gunakan peralatan kerja se selektif mungkin.
- 3) Untuk memastikan keamanan semua produk.
- 4) Memastikan bahwa kesehatan gizi karyawan tetap terjaga dan meningkat
- 5) Menghindari masalah keseatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
- 6) Memastikan bahwa kesehatan gizi karyawan tetap terjaga dan meningkat.
- 7) Membuat setiap karyawan merasa aman dan terlindungi di tempat kerja.

d. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- 1) Beorientasi pada orang pertama manajer melakukan pencegahan kecelakaan atas dasar kemanusiaan, perusahaan melakukan ini untuk mengurangi rasa sakit sebanyak mungkin, dan pekerja yang terluka mereka sering diberitahu tentang konsekuensi dari kecelakaan.
- 2) Menurut hukum

²¹ Ibid.hlm 102

- 3) karena pada saat ini di Amerika Serikat, ada undang – undang federal negara bagian dan kota praja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, denda dikenakan bagi mereka yang melanggar undang – undang ini.
- 4) Ekonomi
- 5) Untuk itu membuat perusahaan sadar akan keselamatan dan kesehatan kerja, karena biaya kecelakaan bisa sangat besar bagi perusahaan²².

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan. Kebutuhan yang dapat membuat seseorang senang dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut P. Siagian mengatakan bahwa “motivasi adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan maksud, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.²³ Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa “

²² Ibid hlm 103

²³ P. Siagian Sondang (2002). “Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja” Jakarta : PT. Asdi Mahasatya. Hlm. 102

motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.²⁴

Berdasarkan desfinisi diatas bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memilih keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Dalam pemberian motivasi tidak lepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

a. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :²⁵

1) Kondisi Kerja Yang Menyengkan

Suasana kerja yang harmonis dan tidak ada ketegangan menjadi syarat munculnya semangat kerja. Lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat dengan mudah mencegah karyawan untuk pergi bekerja.

²⁴ Mangkunegara A.A., “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” Bandung : (2013). PT. Remaja Rosdakarya hlm.103

²⁵ Kerja Karyawan and others, ‘ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ARKANANTA APTA PRATISTA KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA’, *JEMI/Vol.19/No.1/Juni/2019*, 19.1 (2019), 1–13.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa enggan untuk bolos.

2) Kepemimpinan Yang Baik

Seorang pemimpin yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi menciptakan rasa hormat dan penghargaan.

3) Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Bagi karyawan baru yang akan masuk ke perusahaan, akan ada insentif baru dibandingkan dengan kompensasi yang mungkin mereka terima di perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, benefit yang diterimanya dibandingkan dengan karyawan lainnya. Perbedaan penghargaan yang besar antara karyawan dan perusahaan dapat menggoyahkan moral karyawan.

b. Ciri – Ciri Motivasi Kerja Yang Tinggi

Adapun ciri – ciri motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:²⁶

1) Tersenyum dan Tertawa

Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu di tempat kerja. Walaupun individu tidak tersenyum dan tertawa,

²⁶ ibid

namun di dalam hatinya individu merasa tenang dan nyaman dalam bekerja dan menikmati tugas yang dilakukannya.

2) Memiliki Inisiatif

Orang dengan semangat kerja yang tinggi akan bersedia bekerja tanpa pengawasan dan perintah dari atasan

3) Berfikir Kreatif dan Luas

Karyawan memiliki ide-ide baru, dan tidak ada hambatan untuk membimbing ide-ide mereka dalam menyelesaikan tugas

4) Menikmati Apa yang Sedang Dilakukan

Nikmati apa yang Anda lakukan. Individu lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada menunjukkan gangguan di tempat kerja.

5) Tertarik dengan pekerjaannya

Karyawan tertarik pada pekerjaan karena sesuai dengan keterampilan dan aspirasinya.

6) Bertanggung jawab

Karyawan bersungguh – sungguh dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sri Asfirawati mengungkapkan motivasi kerja memiliki beberapa indikator antara lain :²⁷

²⁷ Sri Asfirawati Halik, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto', *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14.1 (2021), 46–57.

- 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis
- 2) Pemberian rasa aman dan ketenangan
- 3) Pemberian penghargaan
- 4) Pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas kerja

Menurut Elbandiansyah produktivitas secara teknis adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan total sumber daya yang dibutuhkan (*input*). Produktivitas berarti membandingkan hasil yang dicapai dengan tindakan tenaga kerja per unit waktu.²⁸ Sedangkan menurut Sunyoto produktivitas ialah proses untuk menghasilkan suatu pengeluaran.²⁹ Demikian halnya jika produktivitas karyawan menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas peneliti dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja atau karyawan demi keuntungan perusahaan namun tidak

²⁸ Afrizal Azis, Rio Eldianson, and Maruli Tua Tampubolon, 'Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan Di Era Pandemi Covid-19', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3.3 (2022), 608–16.

²⁹ Maludin Panjaitan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2017), 1–5.

hanya mencakup perbandingan output dan input nya tapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu : ³⁰

1) Sikap kerja

Kesediaan bekerja shift, menerima tugas tambahan dan bekerja dalam tim.

2) Tingkat Keterampilan

Yang ditentukan oleh pendidikan, pelatihan manajerial dan pengawasan, dan keterampilan teknik industri.

3) Hubungan Antara karyawan Dan Pimpinan

Organisasi tercermin dalam upaya bersama antara pimpinan organisasi dan karyawan untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran kendali mutu dan komite atas pekerjaan atasan.

4) Manajemen Produktivitas

Pengelolaan sumber daya dan sistem kerja yang efektif untuk mencapai peningkatan produktivitas

5) Efisiensi Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja dan tugas tambahan.

6) Jiwa Wirausaha

³⁰ Mestika Dharma, T B K Cabang Pematangsiantar, and Juli Enggana, 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA', *Manajerial*, 6.1 (2017), 97–111.

Tercermin dalam semangat berpetualang, kreativitas dalam berbisnis, dan cara berbisnis yang benar.

c. Ciri – Ciri Karyawan Yang Produktif

Menurut Sedarmayanti mengungkapkan dalam Dharma mengungkapkan ciri-ciri umum pekerja produktif sebagai berikut.³¹

- 1) Pintar, bisa belajar dengan cepat,
- 2) Profesi/teknik yang kompeten selalu memperdalam ilmu di bidangnya.
- 3) Kreativitas dan inovasi, menunjukkan kecerdikan dan keragaman.
- 4) Tahu pekerjaan.
- 5) Menggunakan pembelajaran logis dengan bijak, mengatur pekerjaan secara efisien, dan tidak mudah terjebak dalam pekerjaan. Selalu pertahankan kinerja desain, kualitas, keandalan, pemeliharaan, keselamatan, kemampuan membangun, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- 6) Selalu mencari perbaikan, tapi tahu kapan harus berhenti.
- 7) Rekor pencapaian yang sukses.
- 8) Selalu perbaiki diri.

d. Indikator Produktivitas Kerja

³¹ Ibid. hlm 103

Menurut Simamora mengungkapkan dalam Abdhul Rachman indikator yang untuk mengukur produktivitas karyawan yaitu :³²

1) Kuantitas Kerja

Hasil kerja pegawai/karyawan dibandingkan dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan hasil yang dicapai oleh karyawan, saat karyawan berhasil dan melampaui target yang ditentukan, maka berhasil.

2) Kualitas Kerja

Hasil kerja pegawai/karyawan yang sesuai dengan tujuan atau harapan yang dicapai secara efektif dan efisien.

3) Ketepatan Waktu Penyelsaian Pekerjaan

Hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³² Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang', *Among Makarti*, 11.1 (2018), 28–50.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dimas Satriadi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang	variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)	Terdapat persamamaan terkait variabel Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	Lokasi lebih berfokus daerah sidoarjo krian. Terdapat perbedaan variabel Promosi.
2.	CHAIRYZHA (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>gaya kepemimpinan</i> secara parsial <i>berpengaruh</i> negatif <i>terhadap produktivitas</i> kerja karyawan.	Terdapat persamamaan terkait variabel Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	-Tempat penelitian -Responden penelitian
3.	Mohamad Yahya Arief, Umi Afifa (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Jembe dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja	<i>gaya kepemimpinan</i> , motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat persamamaan terkait variabel Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	-Terdapat perbedaan variabel -Objek penelitian -Tempat penelitian
4.	Virginia A. J Rampisela1	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak	Terdapat persamamaan terkait variabel	-Ada perbedaan terkait variabel X3 yaitu upah karyawan

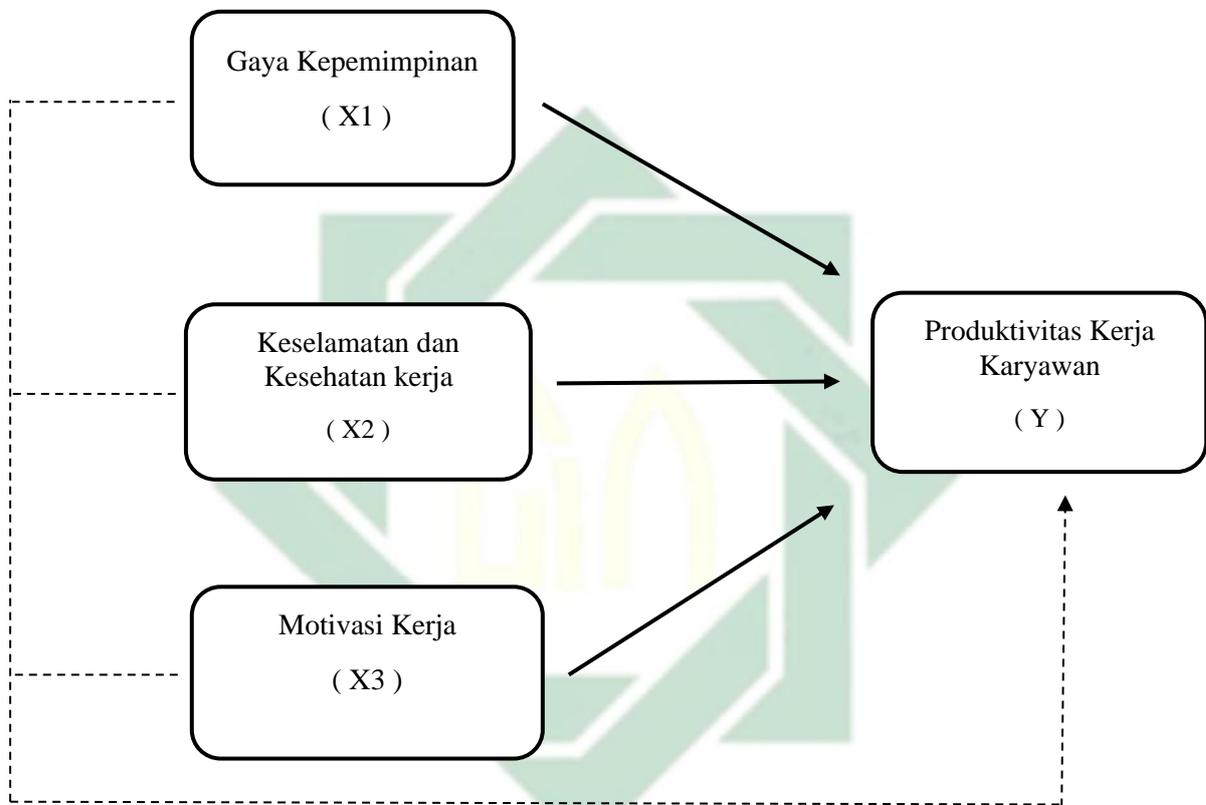
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Genita G Lumintang (2020)	Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta	signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja,	Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	-Tempat penelitian -objek penelitian
5.	ULFIYANI ASDIANSYURI (2021)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANANPAJAK PRATAMA PRAYA	Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa -- gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya - motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya. -Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Tingkat pendidikan (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.	Terdapat persamaan terkait variabel Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	-Tidak menggunakan variabel x disiplin kerja,dan tingkat pendidikan -Objek penelitian
6.	Popong Suryani, at, al.	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap	-Variabel motivasi (X1) memiliki hubungan sedang terhadap variabel produktivitas	Terdapat persamaan terkait variabel	-Objek penelitian -Responden penelitian -Tempat penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia	(Y) - gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) memiliki hubungan sedang terhadap variabel produktivitas (Y). -	Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	
7.	Muh rais et, al. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka Gaya kepemimpinan, motivasi kurang berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. - Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Terdapat persamamaan terkait variabel Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	Terdapat perbedaan variabel Tempat lokasi penelitian Objek penelitian
8.	Yeni dan Asep Achmad Rifai (2021)	pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan pada divisi produksi PT. bukit baros cempaka sukabumi	-Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari - Gaya Kepemimpinan, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.	Terdapat persamamaan terkait variabel Sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda	-objek penelitian - tempat penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y).		
9.	Nining Wahyuni, at. All (2018)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.	Sama-sama menggunakan variabel k3 (X) dan variabel produktivitas (Y) Sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier.	Terdapat perbedaan tempat dan objek dalam penelitian ini.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Parsial

- - - - - : Simultan

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyatakan bahwa penelitian penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan kesehatan

keselamatan kerja, dan motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel terikat penulis menggunakan produktivitas karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian merupakan dugaan sementara yang biasanya diibaratkan sebagai jawaban masalah pada sebuah penelitian.³³ Peneliti ini peneliti menyajikan model hipotesis untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti.

Hipotesis penelitian ini berasal dari diantaranya penelitian terdahulu dan kerangka konseptual: H1: gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y), selain itu juga terdapat penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Menurut penelitian Chairyza bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas,³⁴ dengan mengacu terhadap pemikiran peneliti dan penelitian terdahulu peneliti akan menggunakan hipotesis sebagaimana H0: gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

Hipotesis dari pemikiran peneliti adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hal itu didapat oleh peneliti dengan menggunakan pemikiran pribadinya, selain itu peneliti juga

³³ Muru Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2017).

³⁴ Chairyza, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan', *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2017, 1–80.

membaca jurnal maupun artikel ilmiah yang penelitiannya dirasa hampir sama dengan penelitian ini. Menurut penelitian Nining Wahyuni, at. All menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas,³⁵ dengan mengacu terhadap pemikiran peneliti dan penelitian terdahulu peneliti akan menggunakan hipotesis sebagaimana H2: keselamatan dan Kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas(Y).

Hipotesis dari pemikiran peneliti adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hal itu didapat oleh peneliti dengan menggunakan pemikiran pribadinya, selain itu peneliti juga membaca jurnal maupun artikel ilmiah yang penelitiannya dirasa hampir sama dengan penelitian ini. Menurut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mohamad Yahya Arief, Umi Afifa menjelaskan bahwa hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas,³⁶ dengan mengacu terhadap pemikiran peneliti dan penelitian terdahulu peneliti akan menggunakan hipotesis sebagaimana H3: Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), selain itu juga terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Dimana didalam penelitian yang dilakukan Virginia A. J Rampisela1 Genita G

³⁵ Wahyuni, Suyadi, and Hartanto.

³⁶ Mohammad Yahya Arief and Umi Afifa, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember', *Valid Jurnal Ilmiah*, 17.1 (2020), 31–39.

Lumintang didapatkan hasil jika motivasi kerja secara parsial dikatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja,³⁷ dengan mengacu terhadap pemikiran peneliti dan penelitian terdahulu peneliti akan menggunakan hipotesis sebagaimana H0: motivasi kerja (X3) Tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

Hipotesis dari pemikiran peneliti adalah gaya kepemimpinan keselamatan dan Kesehatan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, hal itu didapat oleh peneliti dengan menggunakan pemikiran pribadinya, selain itu peneliti juga membaca jurnal maupun artikel ilmiah yang penelitiannya dirasa hampir sama dengan penelitian ini. Menurut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahmedia Zaputra menjelaskan bahwa hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, keselamatan dan Kesehatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.³⁸ Dengan mengacu terhadap pemikiran peneliti dan penelitian terdahulu peneliti akan menggunakan hipotesis sebagaimana H4: gaya kepemimpinan (X1), keselamatan dan Kesehatan kerja (X2), motivasi kerja (berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

³⁷ V a J Rampisela and others, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1 (2020), 302–11.

³⁸ RAHMEDIA ZAPUTRA, 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASANI SATRIA DURI KECAMATAN MANDAU', 45.45 (2019), 95–98.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan data penelitian dalam bentuk numerik, dan analisisnya menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis informasi yang ingin diketahui penulis.

B. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Inti Gaya, Pungging perusahaan ini beralokasi di JL Krian – Mojosari Desa Nambangan, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juni 2022 sampai dengan selesai.

C. Populasi Dan Sample Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek / subyek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³⁹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi karyawan PT, Buana Inti Gaya memiliki 75 karyawan.

³⁹ Sugiyono, metode penelitian kombinasi, (Bandung :Alfabeta, 2016) hlm.119

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁴⁰

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi buruh PT, Buana Inti Gaya memiliki 47 buruh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel seluruh karyawan dalam subjek penelitian. Teori sampel jenuh sendiri dikemukakan oleh Sugiyono yang menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi sebagai responden atau sampel.⁴¹

D. Variabel Penelitian

Dalam penulisan ini, peneliti memasukkan tiga variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau mengubah penyebab atau terjadinya suatu variabel dependen.⁴²

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

⁴⁰ Ibid. hlm 120

⁴¹ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif (Bandung: Alfabeta,2013), 124

⁴² Ibid. hlm 81

Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah produktivitas.

E. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	Menurut Robbins mengungkapkan dalam Mei Hardika Senny : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma 2. Motivasi 3. Stimulasi 4. Perhatian
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2)	Keselamatan kerja adalah upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan atau perlindungan dari kecelakaan dan cedera akibat suatu pekerjaan.	Menurut Mangkunegara mengungkapkan dalam Cindy Dwi Yuliandi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya 2. Lingkungan kerja yang terlalu sesak dan sempit 3. Pembuangan sampah kotoran tidak teratur 4. Peralatan kerja atau pengaman yang sudah rusak / tua 5. Penggunaan mesin tanpa menggunakan pengaman 6. Kerusakan alat indra tidak stabil. 7. ketidak satbilan emosi karyawan, kepribadian yang lemah, kurang berhati – hati kurangnya

		kesadaran ketika menggunakan fasilitas kerja, terutama fasilitas yang berbahaya.
Motivasi Kerja (X3)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku pengikutnya agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk bekerja dengan benar, benar dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Etos kerja ini menginspirasi orang untuk bekerja dan berkreasi dalam bekerja.	Menurut Sri Asfirawati mengungkapkan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan kebutuhan fisiologis 2. Pemberian rasa aman dan ketenangan 3. Pemberian penghargaan 4. Pemenuhan kebutuhan sosial.
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah hasil spesifik dari produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau bawahan selama periode waktu tertentu dalam proses kerja perusahaan.	Menurut Simamora mengungkapkan dalam Abdul Rachman Saleh <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. penyelesaian pekerjaan

F. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk menguji keaslian suatu instrumen sehingga penulis dapat menentukan apakah hasil yang diukur sudah

sesuai dengan yang diharapkan.⁴³ Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji validitas adalah Korelasi Product Moment Pearson. Tes dilakukan dengan cara mengasosiasikan setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan.

Korelasi produk Pearson dapat ditemukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

r : Koefisien korelasi antara item (x) dan skor total (y)

N : Jumlah responden

X : Poin yang didapat dari semua item

y : Total skor yang diperoleh dari semua item

$\sum xy$: Jumlah hasil kali x dan y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat nilai distribusi x

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor distribusi y

Data valid terjadi bila ada korelasi tertentu dengan kondisi $r = 0,05$. Setiap item dianggap tidak valid jika skor relevansinya kurang dari 0,05.⁴⁴

Tes itu sendiri digunakan untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan angket yang diajukan kepada responden penelitian. Oleh karena itu, penelitian

⁴³ Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm 267

⁴⁴ Ibid.hlm 267

dapat melihat seberapa baik responden menanggapi kuesioner sesuai dengan keinginan peneliti.

G. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur stabilitas dan konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan, dan merupakan indikator variabel dalam kuesioner. Hasil penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda.⁴⁵ Uji reliabilitas sangat berbeda dengan uji validitas. Uji realibilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* untuk menekankan pada masalah konsistensi dan akurasi. Koefisien yang diukur memiliki nilai berkisar antara 0 sampai 10. Ketika nilai *Cronbach Alpha* >0,6 maka koefisien alpha dapat dikatakan reliabel. Rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \frac{\sigma_t^2}{t} \right)$$

Penjelasan:

r_{11} = keandalan

k = jumlah pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah butir soal

σ^2 = total varians

⁴⁵ Ibid.hlm 267

H. Data dan Sumber Data

Sumber data ini diambil dari data primer dan data sekunder diantaranya adalah:

1. Data Primer

Data mentah adalah data yang tidak tersedia dalam bentuk file dan harus digali dan ditemukan oleh peneliti dengan partisipasi responden. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti perlu menyebarkan kuesioner kepada responden, dan penulis biasanya melakukan penelitian melalui wawancara, observasi, dan pencatatan

I. Teknik Pengumpulan Data dan Observasi

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengamati secara langsung tempat kejadian dengan mengamati keadaan sebenarnya dari subjek penelitian.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data di mana penulis merespons dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan kepada responden atau karyawan perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 4 kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Sekor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

Dalam tulisan ini, karena jawaban pada titik aman dihilangkan, peneliti tidak mencantumkan jawaban yang ragu - ragu, sehingga membebaskan karyawan untuk menjawab dengan jujur dan benar. Dalam penelitian ini, peneliti cenderung menekankan pada kategorisasi jawaban: S, SS, TS, dan STS, untuk melihat seberapa tegas responden tentang setuju atau tidak setuju.⁴⁶

3. Wawancara

Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang dirancang untuk mengumpulkan data dimasukkan jika peneliti ingin mendapatkan wawasan tentang perusahaan.⁴⁷ Wawancara itu sendiri hanya untuk peneliti jika mereka ingin mendapatkan wawasan tentang seluk beluk perusahaan.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan

⁴⁶ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 89

⁴⁷ Ibid. hlm. 137

uji Kolmogorof Smirnof. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ dikatakan terdistribusi normal.⁴⁸

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi berganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel independen. Pengujian ini digunakan untuk mencari kesalahan standar dari estimasi model penelitian. Jika $VIF < 10$ dan torsi $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolineritas.⁴⁹

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varians dalam model tidak sama. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan grafik *scatterplot*. Apabila titi-titik tidak mengumpul maka data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵⁰

2. Uji Hipotesis

Menguji hipotesis penelitian yang diajukan, menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis ini diuji dengan bantuan program SPSS.

⁴⁸ Imam Guanwan, Pengantar Statistika Infrensial (PT. raja Grafindo persada, Jakarta, 2016), 13

⁴⁹ Ibid.hlm 102

⁵⁰ Madjid Abdul, *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2019).182

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel atau predikat independen. Analisis bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah terdapat hubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai variabel terikat seiring dengan naik atau turunnya nilai variabel bebas. Data yang digunakan biasanya berupa skala interval atau rasio. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = variabel independen

X_1, X_2, X_3 = variabel independen

A = konstanta (Nilai Y apabila $X=0$)

b = koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = penyimpangan data observasi terhadap variabel yang diteliti.

b. Uji Parsial (T – Test)

Uji parsial atau uji-T adalah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel. Jika T-hitung dan T-tabel signifikan kurang dari 5%, maka signifikan untuk

variabel dependen dan sebaliknya. Penelitian ini menggunakan uji-T sebagai metode untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas).⁵¹

Asumsi yang digunakan sebagai metode:

Hipotesis 1 :

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas karyawan.

Hipotesis 2:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas karyawan.

Hipotesis 3 :

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas.

⁵¹ Ibid.hlm 75

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka-angka penting, antara lain:⁵²

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 3) Cara lain untuk mengambil keputusan dengan membandingkan T hitung dan T tabel.
- 4) Jika nilai hitung $> T$ tabel berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- 5) Jika nilai T hitung $< T$ tabel menunjukkan bahwa variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama atau pengujian simultan variabel gaya kepemimpinan (X1), keselamatan dan kesehatan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel produktivitas pegawai (Y). Misalkan suatu keputusan diambil jika nilai F hitung $>$ dari F tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

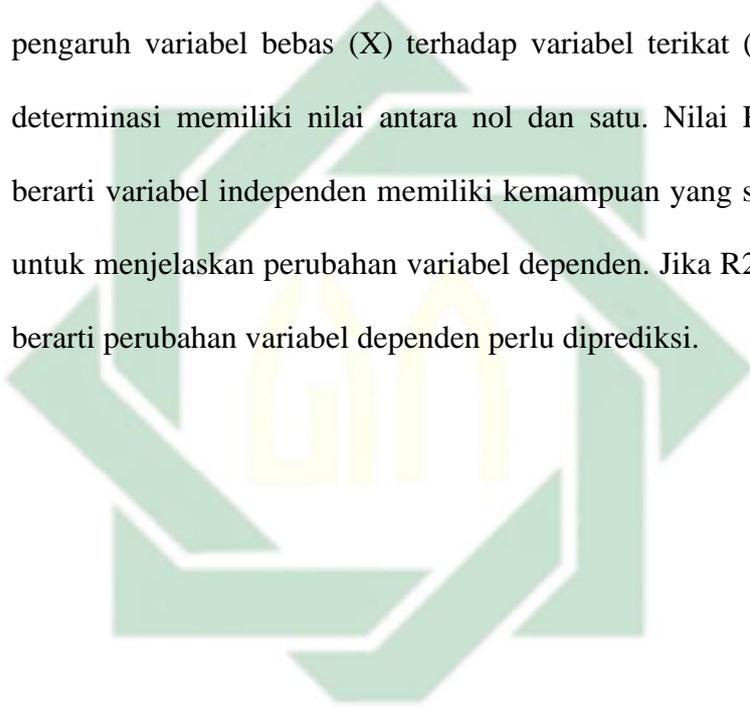
H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja karyawan dengan produktivitas karyawan.

⁵² Ibid.hlm 85

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja karyawan dengan produktivitas karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya hanya merupakan kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Jika R² mendekati 1, berarti perubahan variabel dependen perlu diprediksi.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Inti Gaya, Pungging perusahaan ini beralokasi di Jl. Krian – Mojosari Desa Nambangan, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juni 2022 sampai dengan selesai.

2. Profil Perusahaan

PT. Buana Inti Gaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan supplier penjualan berbagai macam semen. Berdiri pada 1 Desember 2021 PT. Buana Inti Gaya mempunyai cadangan semen dalam jumlah banyak dan unggul. Tentunya dapat menjamin kelangsungan pemenuhan kebutuhan konsumen dalam waktu jangka Panjang.

Perusahaan ini bekerja sama dalam bidang perdagangan umum yang melayani pembelian untuk perorangan, perusahaan, dan kontraktor tersedia tiga merek semen yakni semen bosowa 40kg, semen singa merah 40kg dan semen garuda 40kg, PT. Buana Inti Gaya memiliki 80 karyawan yang dikelompokkan menjadi 4 bagian. Bagian sopir sebanyak 12 orang, bagian menurunkan dan menaikkan semen sebanyak 47 dan bagian operasional sebanyak 5 bagian pemasaran semen sebanyak 16 orang. PT. Buana Inti Gaya

rencananya akan menambah satu unit Gudang semen yang bertujuan untuk menjamin kelanjutan pasokan semen dan perluasan pasar

3. Visi dan Misi

Visi :

- a. Menjadi perusahaan perdagangan bahan bangunan yang berskala normal melalui penerapan sistem manajemen dan sumber daya manusia yang unggul.

Misi :

- a. Menyediakan produk bahan bangunan dengan kualitas produk dan layanan prima untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan.
- b. Meningkatkan kemampuan memperoleh laba untuk mengoptimalkan pertumbuhan dan meningkatkan nilai perusahaan sehingga memuaskan para pemangku kepentingan.

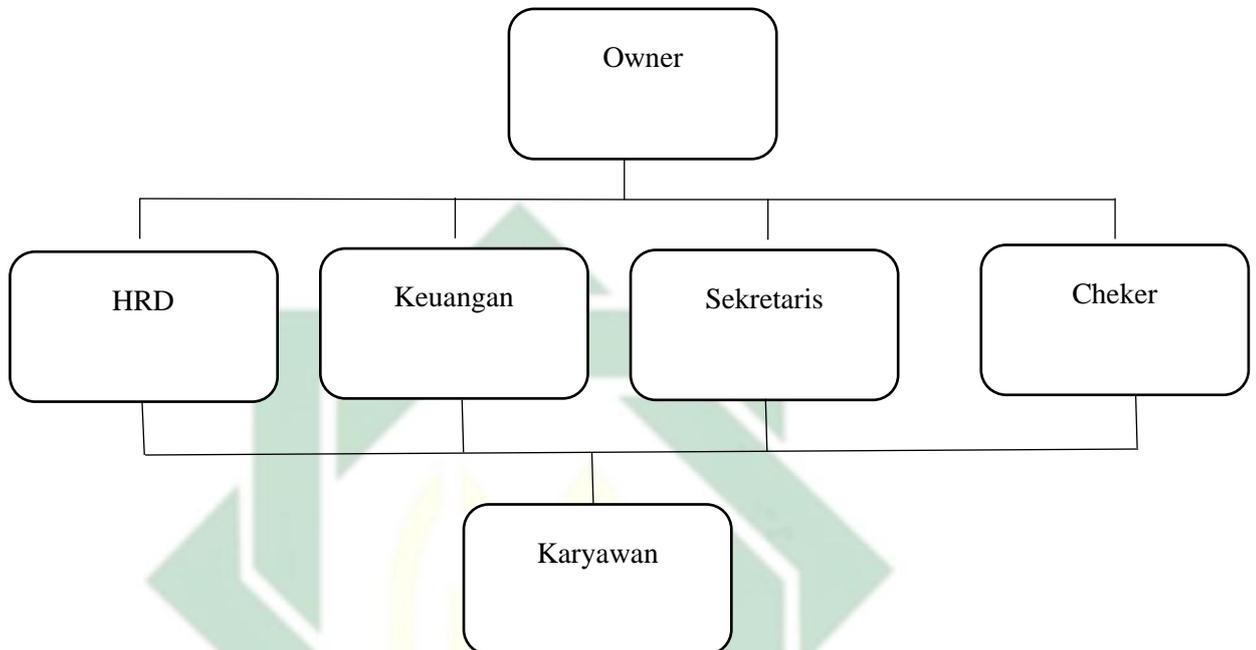
4. Logo Perusahaan

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



5. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



6. Bidang Pekerjaan dan Deskripsi Tugas

Dalam suatu pekerjaan memiliki deskripsi tugas masing-masing yang telah direncanakan sesuai dengan bobot yang diterima oleh karyawan. Dengan adanya deskripsi tugas atau biasanya disebut dengan Job Description ini akan memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sebab ia dapat mengetahui apa yang harus diselesaikan dan batas apa yang tidak boleh dilewatinya yang bukan merupakan tugasnya.

Tabel 4.1 Deskripsi Tugas

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi Tugas
1.	Owner	a. Memimpin perusahaan b. Membuat perturan perusahaan c. Bertanggung jawab atas kerugian d. Mengembangkan strategi bisnis
2.	HRD	a. Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berprestasi. b. Mengelola kebutuhan rekrutmen masa kini dan mendatang
3.	Keuangan	a. Pencatatan transaksi b. Mengelola pemasukan alur arus kas c. Mengelola kelengkapan pembayaran gaji,
4.	Sekretaris	a. Mengatur dokumen dan file b. Mendokumentasikan informasi keuangan c. Memelihara dan memesan perlengkapan kantor
5.	Cheker	a. Mengawasi kualitas dari produk b. Membuat standart kelayakan produk c. Memeriksa kelayakan produk
6.	Karyawan	a. Menjalankan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang.

7. Pelayanan PT Buana Inti Gaya

PT. Buana Inti Gaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa distribusi pengiriman semen, Perusahaan ini bekerja sama dalam bidang perdagangan umum yang melayani pembelian untuk perorangan , perusahaan, dan kontraktor tersedia tiga merek semen yakni semen bosowa 40kg, semen singa merah 40kg dan semen garuda 40kg. biasanya produk semen ini digunakan untuk membuat paving, batako dan bis. Oleh karena itu banyak orang dari kalangan kontraktor yang membeli semen dikarenakan harganya

yang bersahabat di kantong dan tekstur semen ini cepat kering oleh karena itu semen ini cocok sekali untuk dijadikan sebagai bahan bangunan.

8. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Buana Inti Gaya, yang beralokasi di JL. Krian - Mojosari. Terdapat 47 responden yang merupakan karyawan sebagai buruh yang berada di PT. Buana Inti Gaya, yang digunakan sebagai objek penelitian kali ini, dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi tentang usia, jenis kelamin dan jabatan PT. Buana Inti Gaya. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	47	100%
Jumlah	47	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa hasil persentase karakteristik responden Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki.

b. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TABEL 4.3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	18	38,3%
31-40	27	57,4%
41-50	2	4,3%
Jumlah	47	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa ukuran karakteristik responden berdasarkan usia yang berusia 21-30 tahun sebanyak 18 orang (38,3%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 27 orang(57,4%), dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (4,3%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden paling banyak berusia antara 31-40 tahun sebanyak 27 orang (57,4%).

c. Jabatan Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel dibawah ini

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

TABEL 4.4 Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Karyawan/buruh	47	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa ukuran karakteristik responden jabatan sebagai buruh sebanyak 47 responden dengan persentase (100%).

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menilai korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor variabel, dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang positif. Dengan nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel bisa dikatakan butir pertanyaan tersebut valid, apabila sebaliknya r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Diperoleh dengan rumus r tabel.

$$df = (N-2) = (47-2) = 45$$

Jadi pada penelitian ini r tabel yaitu 0,2876 berikut hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel :

a. Validitas Gaya Kepemimpinan

Hasil Uji validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,2876	0,821	Valid
2	X1.2	0,05	0,2876	0,732	Valid
3	X1.3	0,05	0,2876	0,353	Valid
4	X1.4	0,05	0,2876	0,753	Valid
5	X1.5	0,05	0,2876	0,558	Valid
6	X1.6	0,05	0,2876	0,544	Valid
7	X1.7	0,05	0,2876	0,249	Valid
8	X1.8	0,05	0,2876	0,644	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,2876. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

b. Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan tabel 4.6 dibawah menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).

TABEL 4.6 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,2876	0,543	Valid
2	X2.2	0,05	0,2876	0,429	Valid
3	X2.3	0,05	0,2876	0,760	Valid
4	X2.4	0,05	0,2876	0,639	Valid
5	X2.5	0,05	0,2876	0,639	Valid
6	X2.6	0,05	0,2876	0,526	Valid
7	X2.7	0,05	0,2876	0,414	Valid
8	X2.8	0,05	0,2876	0,299	Valid
9	X2.9	0,05	0,2876	0,305	Valid
10	X2.10	0,05	0,2876	0,358	Valid
11	X2.11	0,05	0,2876	0,634	Valid
12	X2.12	0,05	0,2876	0,447	Valid
13	X2.13	0,05	0,2876	0,431	Valid

c. Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Motivasi Kerja Karyawan memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X3.1	0,05	0,2876	0,596	Valid
2	X3.2	0,05	0,2876	0,580	Valid
3	X3.3	0,05	0,2876	0,765	Valid
4	X3.4	0,05	0,2876	0,718	Valid
5	X3.5	0,05	0,2876	0,614	Valid
6	X3.6	0,05	0,2876	0,328	Valid
7	X3.7	0,05	0,2876	0,456	Valid
8	X3.8	0,05	0,2876	0,611	Valid

d. Validitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 dibawah menunjukkan bahwa seluruh item pada Validitas Produktivitas kerja memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur Validitas Produktivitas kerja.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Poduktivitas (Y)

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Y	0,05	0,2876	0,596	Valid
2	Y	0,05	0,2876	0,625	Valid
3	Y	0,05	0,2876	0,532	Valid
4	Y	0,05	0,2876	0,698	Valid
5	Y	0,05	0,2876	0,703	Valid
6	Y	0,05	0,2876	0,730	Valid

2. Uji Reliabilitas

Instrumen kuisioner dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Dimana instrumen dikatakan reliabel jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Croanbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X.1)	0,60	0,709	Reliabel
2	Kesehatan dan keselamatan kerja (X.2)	0,60	0,715	Reliabel
3	Motivasi Kerja Karyawan (X.3)	0,60	0,692	Reliabel
4	Produktivitas (Y)	0,60	0,714	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data primer

Hasil uji reliabilitas tabel 4.9 tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel semua, karena mempunyai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan semuanya dikatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada tabel 4.10 penelitian kali ini yakni apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output pengolahan data diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,081 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73566657
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.093
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF	KETERANGAN
X1	0,438	2,282	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,467	2,141	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3	0,898	1,114	Tidak Terjadi Multikolinearitas

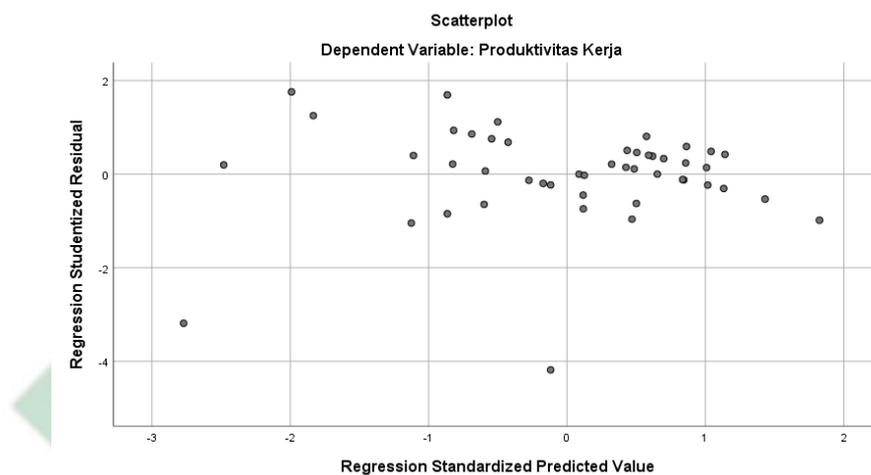
Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai tolerance Gaya Kepemimpinan 0,438 dan nilai VIF 2,282 Sedangkan untuk variabel keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan nilai tolerance 0,467 dan nilai VIF 2,141 dan untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan nilai tolerance 0,898 dan nilai VIF 1,114 Dasar dari pengambilan keputusan Uji Multikolinearitas yaitu dimana nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Begitu sebaliknya, apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10,00 maka terjadi Multikolinearitas. Hasil output tersebut terlihat bahwa nilai tolerance gaya kepemimpinan, keselamatan Kesehatan kerja, dan motivasi kerja lebih besar dari pada 0,1 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10,00 maka dipastikan tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari grafik scatterplot yang terdapat pada gambar dibawah ini menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membuat

suatu polah tertentu serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol dan sumbu y. Kesimpulan dari gambar dibawah ini bahwasannya data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Hesteroskedastisitas



4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program stastistic.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11,405 + 0,126 X_1 - 0,110 X_2 + 0,414 X_3$$

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	11,405	5,088
X1	0,126	0,180
X2	- 0,110	0,099
X3	0,414	0,108

Berikut adalah persamaan model regresi linier diatas sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien konstanta = 11,405 merupakan pengaruh atas semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai dari Produktivitas Kerja karyawan sebesar 11,405
- 2) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan diketahui sebesar 0,126 menunjukkan tanda positif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,126
- 3) Nilai koefisien regresi Keselamatan Kesehatan Kerja diketahui sebesar -0,110 menunjukkan tanda negatif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel Keselamatan Kesehatan Kerja akan menurun sebesar -0,110.
- 4) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja Karyawan diketahui sebesar 0,414 menunjukkan tanda positif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel Motivasi akan meningkat sebesar 0,414

b. Uji T

Untuk mengetahui secara parsial terdapat pengaruh atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan ketentuan, jika signifikansi $< 0,05$ T hitung $> T$ tabel yang artinya terdapat pengaruh secara parsial, begitu dengan sebaliknya. Nilai T tabel pada $df = N - 2 = 47 - 2 = 45$ adalah 2,014.

Tabel 4.13 Hasil Uji T

VARIABEL	t Tabel	t Hitung	Nilai Sig.
X1	2,014	0,699	0,488
X2	2,014	-1.119	0,269
X3	2,014	3,843	0,000

1) Uji hipotesis 1

H1= Secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) di PT. Buana Inti gaya.

H0= Secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) di PT. Buana Inti gaya.

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja sebesar $0,488 > 0,05$ atau T hitung $0,699 < 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima H_1 ditolak, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

2) Uji hipotesis 2

H2= Secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

H0= Secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,269 > 0,05 atau $T_{hitung} -1,119 < 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H2 ditolak H0 diterima, Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

3) Uji hipotesis 3

H3= Secara parsial Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

H0= Secara parsial Motivasi Kerja Karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti gaya.

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau $t_{hitung} 3,843 < 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H3 diterima H0 ditolak, Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

c. Uji F

**Tabel 4.14 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.699	3	47.233	5.900	.002 ^b
Residual	344.258	43	8.006		
Total	485.957	46			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, K3, Gaya Kepemimpinan

Uji f (simultan) bertujuan apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel, maka Ho ditolak dan H4 diterima.

Nilai F tabel = $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$

$Df_2 = n - k = 47 - 3 = 44 = 2,82$

4) Uji hipotesis IV

H4= Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

H0= Secara simultan Gaya Kepemimpinan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui nilai signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar $0,002 < 0,05$ atau F hitung $5,900 > 2,82$ sehingga dapat disimpulkan H4 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

d. Koefisien determinasi (R²)

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.242	2.82949

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, K3, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer, diolah dengan SPSS 26

Melalui output tabel 4.15 dapat kita ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,292 diartikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja Karyawan (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yakni sebesar 29,2% sedangkan sisanya yakni 70,8% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

BAB V

PEMBAHASAN

PT. Buana Inti Gaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan supplier penjualan berbagai macam semen. Berdiri pada 1 Desember 2021 Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Inti Gaya, Pungging perusahaan ini beralokasi di JL Krian – Mojosari Desa Nambangan, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. PT. Buana Inti Gaya menjadi objek dalam penelitian ini dengan memasukkan tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi kerja karyawan terhadap satu variabel dependen yaitu produktivitas.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi karyawan PT, Buana Inti Gaya memiliki 47 karyawan sebagai buruh. Hasil dari penelitian responden diketahui berdasarkan karakteristik jenis kelamin pria 47 orang atau 100% responden karyawan.

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja penggunaan yang dibantu dengan SPSS 21.0 dan sudah dianalisis pada tabel sebesar $0,488 > 0,05$ atau T hitung $0,699 < 2,014$.

Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima H_1 ditolak, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan.⁵³ Gaya kepemimpinan merupakan suatu kode etik ketika seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku seseorang maka dia akan menggunakan kode etik tersebut.⁵⁴

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Buana Inti Gaya tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas hal ini dikarenakan mayoritas yang bekerja di perusahaan PT. Buana Inti Gaya sebagian besar laki-laki yang berumur 31-40 dengan presentase 57,4%, dalam usia tersebut karyawan lebih cenderung tidak peduli dengan perintah dan mereka merasa bebas ketika bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan di PT. Buana Inti Gaya pemimpin mengambil semua keputusan dan kebijakan yang diambil secara penuh dan segala pembagian tugas maupun tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para karyawan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan pemimpin juga sering membebaskan tugas kepada karyawan. PT. Buana Inti Gaya memakai model gaya kepemimpinan otoritas

⁵³ et al. Kurniadi, Y U., 'Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) JEPANG', *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7.2 (2020), 408–20.

⁵⁴ Ibid.799

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan Menurut penelitian, Agus Purwanto, at. All “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Authentic Authoritarian, dan Transactinal Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang” menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.⁵⁵

Berdasarkan analisa dan penelitian terdahulu yang telah disajikan maka hubungan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas

B. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja penggunaan yang dibantu dengan SPSS 21.0 dan sudah dianalisis pada tabel sebesar $0,269 > 0,05$ atau $T_{hitung} -1,119 < 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_2 ditolak H_0 diterima, Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Buana Inti Gaya tidak berpengaruh terhadap produktivitas hal ini dikarenakan PT. Buana Inti

⁵⁵ AGUS PURWANTO and others, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Tangerang’, *Journal EVALUASI*, 4.1 (2020), 20.

Gaya bergerak pada bidang distributor, dan mayoritas karyawan laki – laki yang tidak berhubungan dengan bangunan, alat berat dan sebagian besar karyawan buruh mereka lebih cenderung tidak peduli dengan keselamatan, dan mereka merasa bebas ketika bekerja.

Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Menurut Nining Wahyuni, at. All “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas berupa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan agar merasa aman bekerja serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja serta meningkatnya kenyamanan lingkungan bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi saat kerja.⁵⁶

Berdasarkan analisa dan penelitian terdahulu yang telah disajikan maka hubungan variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja penggunaan yang

⁵⁶ Wahyuni, Suyadi, and Hartanto.

dibantu dengan SPSS 21.0 dan sudah dianalisis pada tabel sebesar $0,00 < 0,05$ atau $t_{hitung} 3,843 > 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima H_0 ditolak, Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

Motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam atau dari luar diri seorang karyawan yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan.⁵⁷ Karyawan harus dapat melakukan tugas yang diberikan secara lebih profesional. Artinya, selalu berpikir, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, setia dan hasil karyanya.⁵⁸ Teori yang dikemukakan oleh Maslow mengungkapkan bahwasannya kebutuhan manusia itu digolongkan lima hirarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, penghargaan, dan aktualisasi diri.⁵⁹ Kebutuhan penghargaan bukan selalu soal hadiah tetapi soal reputasi kebutuhan ini berada di tingkat ke dua, yang berhubungan dengan keinginan rasa hormat dari orang lain sebagaimana manusia sebagai makhluk sosial maka seseorang akan merasa bahwa dirinya itu ingin dihargai oleh orang lain dan ingin orang lain melihat dirinya sebagai orang yang sepesial atau orang yang dibutuhkan.

⁵⁷ Sukardi Sukardi, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta', *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4.1 (2021), 29–42.

⁵⁸ Year Modules and others, 'Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.1 (2021), 1–5.

⁵⁹ Sukardi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Buana Inti Gaya sebagian besar laki-laki yang berumur 31-40 dalam usia tersebut karyawan masih membutuhkan pencapaian untuk menunjang kebutuhan keluarganya, dan karyawan akan mengaktualisasikan untuk mencapai apapun yang mereka mau. Disinilah karyawan memaksimalkan kemampuan dan potensi diri sehingga memungkinkan sebuah perusahaan untuk berhasil mencapai tujuan atau target yang di inginkan. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting guna mencapai produktivitas, perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh kebutuhan, keinginan, tujuan dan kepuasannya.⁶⁰ Memperhatikan karyawan dan memberi semangat ketika bekerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil atau output yang diinginkan oleh PT. Buana Inti Gaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka di perusahaan. Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja ini searah. Ketika motivasi meningkat maka produktivitas akan ikut meningkat dan sebaliknya ketika karyawan tidak memiliki motivasi hal ini juga berdampak pada produktivitas kerja mereka menurun.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohamad Yahya Arief, Umi Afifa (2020) “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi kerja terhadap produktivitas

⁶⁰ Nurjaya.

kerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Jember menjelaskan bahwa hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal tersebut karyawan telah merasakan adanya motivasi ekstrinsik yang terbentuk berdasarkan Kebijakan dan Administrasi, Kualitas Supervisi, Hubungan antar Pribadi, Kondisi Kerja dan Gaji. Responden memiliki persepsi bahwa motivasi ekstrinsik di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember sangat baik. Persepsi tersebut mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.⁶¹

Berdasarkan analisa dan penelitian terdahulu yang telah disajikan maka hubungan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.

Buana Inti Gaya

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui nilai signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar $0,002 < 0,05$ atau F hitung $5,900 > 2,82$ sehingga dapat disimpulkan H4 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

⁶¹ Arief and Afifa.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Kinerja kerja seseorang akan mudah mencapai tingkat di harapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang di kerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmedia Zahputra (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau” Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.⁶²

Berdasarkan analisa dan penelitian terdahulu yang telah disajikan maka hubungan variabel gaya kepemimpinan, keselamatan Kesehatan kerja

⁶² ZAPUTRA.

dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan aplikasi SPSS v.21 mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Buana Inti Gaya (Big Semen), sehingga dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas di PT. Buana Inti gaya .
2. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Buana Inti Gaya.
3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. buana Inti Gaya.
4. Gaya kepemimpinan, keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buana Inti Gaya.

B. Saran

Dari hasil penelitian di atas maka saran yang dapat disampaikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Buana Inti Gaya

Dalam penelitian ini Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan, Oleh karena itu Bagi perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja karyawan dikarenakan ketika karyawan bekerja tubuh yang sehat serta terjamin untuk keselamatannya maka mereka akan semangat dan termotivasi untuk bekerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Saran bagi penelitian yang akan datang untuk mengembangkan penelitian ini dengan pertimbangan variabel-variabel lain seperti kinerja karyawan, disiplin kerja, yang mungkin bisa menjadi variasi penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah sampel penelitian untuk memperoleh gambaran yang mendekati kondisi sebenarnya. Objek penelitian juga diupayakan untuk menggunakan perusahaan lain.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, And Achmad Hasan Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4.1 (2019), 47
- Arief, Mohammad Yahya, And Umi Afifa, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Tirta Sukses Perkasa Jember', *Valid Jurnal Ilmiah*, 17.1 (2020), 31–39
- Azis, Afrizal, Rio Eldianson, And Maruli Tua Tampubolon, 'Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan Di Era Pandemi Covid-19', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3.3 (2022), 608–16
- Chairyza, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan', *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2017, 1–80
- Dharma, Mestika, T B K Cabang Pematangsiantar, And Juli Enggana, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa', *Manajerial*, 6.1 (2017), 97–111
- Halik, Sri Asfirawati, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Siskat Daerah Kabupaten Jeneponto', *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14.1 (2021), 46–57
- Heri Supriyanto, And Moch Djudi Mukzam, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58.1 (2018), 141–46
- Karyawan, Kerja, Pada Pt, Arkananta Apta, Kabupaten Penajam, Paser Utara, Oleh Octaningrum, And Others, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Arkananta Apta Pratista Kabupaten Penajam Paser Utara', *Jemi/Vol.19/No.1/Juni/2019*, 19.1 (2019), 1–13
- Kaunang, Rosiana Miliiani, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, And Others, 'Pengaruh

- Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo', *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 2148–58
- Kerja, Semangat, D A N Pengaruhnya, And Produktivitas Kerja Pegawai, 'Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.1 (2022), 444–62
- Kurniadi, Y U., Et Al., 'Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) Jepang', *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7.2 (2020), 408–20
- Mangkunegara, A.A.P., *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013)
- Masuku, Suhardiman, Victor P K Lengkong, Lucky O H Dotulong, Jurusan Manajemen, Universitas Sam, And Ratulangi Manado, 'Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Askrimo Cabang Manado Effect Of Training , Work Culture And Leadership Style On Productivity Of Employees At Pt . Askrimo Manado Branch', 7.1 (2019), 821–30
- Mirwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Ed. By Pt Rajagrafindo Persada. (Jakarta, 2015)
- Modules, Year, M Minty, Marketing Metrics, Year Module, Rick Scott, Julie L Jones, And Others, 'Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.1 (2021), 1–5
- Narpati, Bintang, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, And Endah Prawesti Ningrum, 'Produktivitas Kerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Work From Home (Wfh) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi', *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4.2 (2021), 121–33
- Nurjaya, Suwanto; Kosasih;, 'Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Banung', *Educatio*, 15.2 (2020), 9–20
- Panjaitan, Maludin, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2017), 1–5
- Purwanto, Agus, Riza Primahendra, Ardian Sopa, Sekundina Williana

- Kusumaningsih, And Rudy Pramono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Tangerang', *Journal Evaluasi*, 4.1 (2020), 20
- Rafikasari, Tika, 'Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-Issn: 2461-0593', 'Pengaruh Lingkungan Kerja K3 Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Pro, 10 (2021), 1–18
- Rahmawati, Ulung Diah, And Nida Handayani, 'Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan', 2.1 (2022)
- Ramadhan Muhammad, A, Sulkanain Tri, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makasar', *Movere Journal*, 3.1 (2021), 1–16
- Rampisela, V A J, G G Lumintang, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, And D A N Upah, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta', *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1 (2020), 302–11
- Rismawati, Rismawati, And Diana Syafira, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai', *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1.1 (2021), 29–36
- Saleh, Abdul Rachman, And Hardi Utomo, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang', *Among Makarti*, 11.1 (2018), 28–50
- Sanjani, Didi Rafi, Desy Fadilah Adina Putri, And Haedar Putra, 'Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa', *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4.2 (2021), 43–55
- Satriadi, Dimas, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjung Pinang', *Jurnal Benefita*, 2.1 (2017), 34–46
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, And Mozes Kurniawan, 'Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Paud Di Kecamatan Sidorejo Salatiga', *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8.2 (2018), 197–209
- Sugiyono, Prof.Dr., 'Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap

Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia', *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1.1 (2016), 70–82

Sukardi, Sukardi, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Capital Life Indonesia Di Jakarta', *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 4.1 (2021), 29–42

Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi, And Wiwin Hartanto, 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia', *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12.1 (2018), 99

Yuliandi, Cindy Dwi, And Eeng Ahman, 'Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang', *Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang*, 18.2 (2019), 98–109

Zaputra, Rahmedia, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau', 45.45 (2019), 95–98

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A