

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah gambaran sekumpulan data yang telah diperoleh untuk digunakan dalam suatu penelitian. Dalam deskripsi data ini peneliti akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT. Pegadaian Area Lampung sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil dari pengambilan kuesioner yang dilakukan peneliti selama bulan Juni 2023, peneliti berhasil mendapatkan kembali jawaban kuesioner yang telah diisi lengkap oleh responden sebanyak 30 kuesioner. Dalam pengujian ini peneliti menggunakan bantuan dari program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27*). Hasil ini akan membantu peneliti untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian dengan melihat karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia Responden, Pendidikan Terakhir Responden dan Masa Kerja Responden.

##### **1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin dari karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	18	60,0%
Perempuan	12	40,0%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan hasil bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau 60% dan responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 40%. Dari total hasil responden yang menjadi sampel sebanyak 30 orang, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki di PT. Pegadaian Area Lampung.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia responden dari karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Berdasarkan usia adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 30 Tahun	2	6,7%
31 – 40 Tahun	25	83,3%
41 – 50 Tahun	-	-
>50 Tahun	3	10,0%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan hasil bahwa responden dengan usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 25 orang atau 83,3%, responden dengan usia >50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang atau 10,0% dan responden dengan usia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau 6,7%. Dari total hasil responden yang menjadi sampel sebanyak 30 orang, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 83,3% responden atau karyawan di PT. Pegadaian Area Lampung.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir responden dari karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	1	3,3%
D3	1	3,3%
S1	26	86,7%
S2	2	6,7%
S3	-	-
Jumlah	30	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan hasil bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 26 responden atau 86,7%, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden atau 6,7%, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 1 responden atau 3,3% dan responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden atau 3,3%. Dari total hasil responden yang menjadi sampel sebanyak 30 orang, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 86,7% responden atau karyawan di PT. Pegadaian Area Lampung.

### 4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja dari karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1 – 5 Tahun	5	16,7%
6 – 10 Tahun	2	6,7%
>10 Tahun	23	76,7%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan hasil bahwa responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 23 responden atau 76,7%, responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7% dan responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 2 responden atau 6,7%. Dari total hasil responden yang menjadi sampel sebanyak 30 orang, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 76,7% responden atau karyawan di PT. Pegadaian Area Lampung.

### **1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil dari pengujian data kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada 30 responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Peneliti melakukan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, serta pada variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantaun program *Statistical Program and Servis Solution Seri 27*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan memberikan solusi pada karyawan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan perusahaan.	12	40,0	8	26,7	6	20,0	3	10,0	1	3,3
2.	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan.	11	36,7	13	43,3	5	16,7	1	3,3	0	0,0
3.	Pimpinan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	12	40,0	10	33,3	6	20,0	2	6,7	0	0,0
4.	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang memuaskan.	12	40,0	11	36,7	3	10,0	3	10,0	1	3,3
5.	Pimpinan mampu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.	9	30,0	15	50,0	5	16,7	1	3,3	0	0,0
6.	Pimpinan mampu menggerakkan karyawannya untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan SOP perusahaan.	8	26,7	12	40,0	8	26,7	1	3,3	1	3,3
7.	Pemimpin memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide dan gagasan kepada karyawan.	14	46,7	10	33,3	6	20,0	0	0,0	0	0,0

8.	Pimpinan memberikan arahan dan penjelasan mengenai tugas yang akan dikerjakan.	10	33,3	12	40,0	7	23,3	1	3,3	0	0,0
9.	Pimpinan mampu menjaga kepercayaan dari karyawan.	10	33,3	12	40,0	4	13,3	4	13,3	0	0,0
10.	Pimpinan mampu mengendalikan emosi ketika karyawannya melakukan kesalahan.	10	33,3	9	30,0	9	30,0	1	3,3	1	3,3
11.	Pimpinan mampu menjaga situasi kerja saat terjadi permasalahan.	7	23,3	10	33,3	11	36,7	2	6,7	0	0,0

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan pernyataan terbesar jawaban sangat setuju terletak pada pernyataan no 7 yaitu “Pemimpin memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide dan gagasan kepada karyawan” sebanyak 14 responden. Jawaban responden tidak setuju paling besar terletak pada pernyataan no 9 yaitu “Pimpinan mampu menjaga kepercayaan dari karyawan” sebanyak 4 responden.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan setiap harinya.	9	30,0	10	33,3	7	23,3	4	13,3	0	0,0
2.	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi.	11	36,7	8	26,7	5	16,7	5	16,7	1	3,3

3.	Target yang harus dicapai karyawan sudah jelas.	9	30,0	13	43,3	6	20,0	1	3,3	1	3,3
4.	Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.	17	56,7	7	23,3	3	10,0	2	6,7	1	3,3
5.	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak.	7	23,3	10	33,3	8	26,7	5	16,7	0	0,0
6.	Karyawan dituntut mampu mengerjakan tugas diluar kemampuan.	11	36,7	8	26,7	5	16,7	6	20,0	0	0,0
7.	Tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu pengerjaan yang singkat.	8	26,7	11	36,7	8	26,7	2	6,7	1	3,3
8.	Karyawan merasa pekerjaan yang harus diselesaikan berpacu dengan batas waktu yang telah ditentukan.	9	30,0	8	26,7	11	36,7	2	6,7	0	0,0
9.	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan.	5	16,7	7	23,3	15	50,0	3	10,0	0	0,0
10.	Karyawan merasa pimpinan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	11	36,7	7	23,3	8	26,7	4	13,3	0	0,0

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan pernyataan terbesar jawaban sangat setuju terletak pada pernyataan no 4 yaitu “Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.” sebanyak 17 responden. Jawaban responden tidak setuju paling besar terletak pada pernyataan no 6 yaitu

“Karyawan dituntut mampu mengerjakan tugas diluar kemampuan”  
sebanyak 6 responden.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	40,0	7	23,3	8	26,7	1	3,3	2	6,7
2.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja berfungsi dengan baik.	10	33,3	9	30,0	11	36,7	0	0,0	0	0,0
3.	Keamanan ditempat kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	14	46,7	4	13,3	9	30,0	3	10,0	0	0,0
4.	Perusahaan menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja.	12	40,0	5	16,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0
5.	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.	11	36,7	7	23,3	8	26,7	3	10,0	1	3,3
6.	Kondisi tempat pekerjaan yang nyaman mampu menciptakan pekerjaan yang efektif.	12	40,0	8	26,7	6	20,0	4	13,3	0	0,0
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan bersama - sama dalam kegiatan kelompok.	11	36,7	10	33,3	4	13,3	4	13,3	1	3,3
8.	Karyawan menjalin hubungan baik dengan atasan.	10	33,3	11	36,7	7	23,3	0	0,0	2	6,7
9.	Karyawan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	11	36,7	9	30,0	8	26,7	2	6,7	0	0,0



10.	Penggunaan warna dalam ruang kerja dapat meningkatkan mood kerja pada diri karyawan.	9	30,0	12	40,0	6	20,0	3	10,0	0	0,0
11.	Pemilihan warna didalam ruangan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan.	12	40,0	7	23,3	7	23,3	3	10,0	1	3,3

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan pernyataan terbesar jawaban sangat setuju terletak pada pernyataan no 3 yaitu “Keamanan ditempat kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman” sebanyak 14 responden. Jawaban responden tidak setuju paling besar terletak pada pernyataan no 7 yaitu “Karyawan menyelesaikan pekerjaan bersama - sama dalam kegiatan kelompok.” sebanyak 4 responden.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan memahami dan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukan.	8	26,7	12	40,0	7	23,3	2	6,7	1	3,3
2.	Karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.	5	16,7	17	56,7	8	26,7	0	0,0	0	0,0
3.	Tugas dan tanggung jawab sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.	9	30,0	10	33,3	7	23,3	4	13,3	0	0,0
4.	Karyawan berusaha memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.	13	43,3	7	23,3	9	30,0	1	3,3	0	0,0

5.	Karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan.	11	36,7	11	36,7	8	26,7	0	0,0	0	0,0
6.	Karyawan bersungguh - sungguh dalam bekerja untuk mengurangi kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.	13	43,3	11	36,7	5	16,7	0	0,0	1	3,3
7.	Karyawan bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila diperlukan.	14	46,7	8	26,7	2	6,7	4	13,3	2	6,7
8.	Karyawan berusaha men yelesa ikan pekerjaan se belum batas waktu yang telah ditentukan.	5	16,7	13	43,3	12	40,0	0	0,0	0	0,0
9.	Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	13	43,3	11	36,7	5	16,7	0	0,0	1	3,3
10.	Perusahaan membuka peluang kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja.	3	10,0	23	76,7	3	10,0	1	3,3	0	0,0
11.	Karyawan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan.	8	26,7	12	40,0	4	13,3	5	16,7	1	3,3
12.	Hasil pekerjaan selama ini telah sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	3	10,0	14	46,7	12	40,0	0	0,0	1	3,3
13.	Karyawan bekerja sesuai dengan program kerja yang ada didalam perusahaan.	0	0,0	21	70,0	6	20,0	3	10,0	0	0,0
14.	Karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	15	50,0	4	13,3	8	26,7	2	6,7	1	3,3

15.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan.	3	10,0	16	53,3	11	36,7	0	0,0	0	0,0
16.	Karyawan menggunakan waktu kerja dengan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	23,3	12	40,0	11	36,7	0	0,0	0	0,0
17.	Metode kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja sudah efisien.	5	16,7	12	40,0	11	36,7	1	3,3	1	3,3

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa jawaban responden dengan pernyataan terbesar jawaban sangat setuju terletak pada pernyataan no 14 yaitu “Karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja” sebanyak 15 responden. Jawaban responden tidak setuju paling besar terletak pada pernyataan no 11 yaitu “Karyawan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan” sebanyak 5 responden.

## 1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka seluruh jawaban yang telah diberikan oleh responden perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu, dengan melaukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas ini dilakukan untuk menghitung data dan proses pengujiannya dialkukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27*).

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 2	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,851	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,818	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,872	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,810	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,835	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan. Hasil yang diperoleh yaitu dengan melihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,872 dan paling rendah 0,799. Dengan demikian seluruh item pernyataan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,745	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,897	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,731	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja. Hasil yang diperoleh yaitu dengan melihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,897 dan paling rendah 0,695. Dengan demikian seluruh item pernyataan Beban Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,858	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,866	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja. Hasil yang diperoleh yaitu dengan melihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,866 dan paling rendah 0,598. Dengan demikian seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 3	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,493	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,560	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,599	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,612	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu dengan melihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,680 dan paling rendah 0,493. Dengan demikian seluruh item pernyataan Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan valid.

### 1.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan instrumen variabel Y dengan menggunakan rumus *Alpha Cronhbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27*). Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,952	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Beban Kerja	0,929	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,925	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja Karyawan	0,885	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan hasil uji reabilitas dengan masing-masing nilai *cronbach' alpha* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,952, variabel Beban Kerja sebesar 0,929, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,925 dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,885. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat uji reabilitas instrument karena memiliki tingkat nilai reliabel sangat tinggi.

### 1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal dapat dilakukan uji normalitas dengan menggunakan Uji Non Parametrik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada program SPSS. Hasil penghitungan uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,200 <sup>d</sup>

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada data tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dalam uji *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebesar 0,200<sup>d</sup> yang menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

### 1.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,554	0,05	Sig > Alpha	Linier
Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,537	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,179	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linierity* pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,554 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima diterima. Nilai signifikansi *Deviation from Linierity* pada variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,537 lebih besar dari 0,05 yang



berarti  $H_0$  diterima diterima. Nilai signifikansi *Deviation from Linierity* pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,179 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $Sig > Alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

### 1.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independent. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan cara membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27*). Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,924	1,082	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Beban Kerja	0,667	1,499	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,632	1,583	Tidak ada gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

## 1.4 Hasil Uji Analisis Data

### 1.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Pengujian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27*). Dari hasil pengujian, diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	18,130	7,062
Gaya Kepemimpinan	0,333	0,127
Beban Kerja	0,486	0,157
Lingkungan Kerja	0,339	0,150

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa hasil nilai *Coefficients* digunakan untuk melihat persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27*). Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

$$Y = 18,130 + 0,333 X1 + 0,486 X2 + 0,339 X3$$

Yang memiliki arti, yaitu :

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 18,130 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 18,130 satuan.

2. Koefisien Regresi (X1)

Jika Gaya Kepemimpinan (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,333 satu satuan.

3. Koefisien Regresi (X2)

Jika Beban Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,486 satu satuan.

4. Koefisien Regresi (X3)

Jika Lingkungan Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,339 satu satuan.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	0,810 <sup>a</sup>	0,657

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,657 artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja naik maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

3. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
4. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
5. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

**Tabel 4.19 Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	2,613	2,056	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 30 - 3 - 1 = 26$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,056. Berdasarkan tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan  $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 2,056$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Ha : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
3. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
4. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
5. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

**Tabel 4.20 Hasil Uji T Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Beban Kerja	3,094	2,056	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 30 - 3 - 1 = 26$ ), sehingga diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 2,056. Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan t<sub>hitung</sub> 3,094 > t<sub>tabel</sub> 2,056 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Ho : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak.
2. Jika nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka Ho diterima.
3. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
4. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
5. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

**Tabel 4.21 Hasil Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Alpha	Simpulan
----------	---------------------	--------------------	-------	----------

Lingkungan Kerja	2,266	2,056	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima
------------------	-------	-------	------	-------------------------------

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 30-3-1=26$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,056. Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan  $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 2,056$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima.

Menentukan simpulan dan hasil dari uji hipotesis.

**Tabel 4.22 Hasil Uji F (Simultan)**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	16,590	2,98	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,860 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $4-1=3$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $30-4= 26$ ) adalah 2,98. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $16,590 > 2,98$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Bahwasannya karyawan PT. Pegadaian Area Lampung merasa mempunyai pimpinan yang memiliki sikap kurang tegas dalam mengatur bawahannya dan pimpinan juga dinilai kurang mengapresiasi karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang baik dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan akibat dari kurangnya motivasi dan dorongan dari pimpinan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rivai & Mulyani (dalam Kumala & Agustina, 2018), gaya kepemimpinan ialah seperangkat sifat yang digunakan untuk memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga dapat disebut sebagai pola perilaku dan pendekatan



yang disukai yang sering digunakan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thamrin & Irham Subarkah (2018), *Adegboyega Olayisade & Olawumi D. Awolusi (2021)* bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.**

#### **4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Bahwasannya karyawan PT. Pegadaian Area Lampung merasa terbebani terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi dan karyawan sering melanjutkan pekerjaan diluar waktu jam kerja atau lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, apabila dilakukan terus-menerus akan mempengaruhi fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Menurut Meshkati (dalam Hasibuan, 2018) mengemukakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan dari pekerjaan yang harus dijalankan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal & Irvan Trang (2021), yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.**

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung. Bahwasannya PT. Pegadaian Area Lampung mempunyai suasana dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman yang dirasakan oleh karyawan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Hafidzi dkk, 2019) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal & Irvan Trang (2021), Catur Hadi Prabowo & Widodo (2018), *Dian Sri Fatimah, Yuniman Zebua & Pitriyani (2022)* bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.**

#### **4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thamrin & Irham Subarkah (2018), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal & Irvan Trang (2021), yang menyatakan

bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel & Irvan Trang (2021), Catur Hadi Prabowo & Widodo (2018), *Dian Sri Fatimah, Yuniman Zebua & Pitriyani (2022)* menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**H4 : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Lampung.**