

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIS, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN NONTEHNIK
PT ASURANSIKPO AMBASADOR**

Mochamad Rizki Sadikin dan Tio Mianti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mercu Buana Jakarta

mochrzkg@gmail.com dan tiomianti3@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to observe how the paternalistic leadership style, working discipline and working environment on employees productivity of ASURANSI Insurance. Where the proposed three independent variables and one dependent variable, namely paternalistic leadership style, working discipline and work environment as independent variables and employees productivity as dependent variable. This research using quantitative research method with the collection of data through the technique of questionnaires and which is support by secondary data (document). Sample used for this research is 45 employees of PT. ASURANSI Insurance. The technique analysis used is multiple linear regression. The first phase of testing the validity and reliability of questions of each variable. The second phase, making related variable of paternalistic leadership style, working discipline and work environment on employees productivity. The result showed that the variable of leadership style has not significant influence on employees productivity while working discipline and work environment are significant influence to employees productivity.

Keywords: *Paternalistic Leadership Style, Working Discipline, Work Environment, Employees Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan paternalistis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen nonteknik PT. ASURANSI. Dimana diajukan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan paternalistis, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja berperan sebagai variabel terikat. Manfaat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 45 orang karyawan departemen non teknik PT. ASURANSI. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua dengan menguji hubungan variabel pengaruh gaya kepemimpinan paternalistis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan paternalistis tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dituntut untuk profesional dan mampu bersaing secara global. Oleh karena itu, perusahaan ini sangat mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusia dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Dan sebaliknya untuk dapat bekerja produktif, karyawan pun harus memiliki disiplin kerja, mendapat motivasi kerja dari pimpinan dan bekerja di lingkungan yang nyaman seperti yang diharapkannya.

Data *outstanding excess* merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas seorang karyawan, departemen non tehnik dapat dikatakan produktif apabila semua pembayaran klaim, pembayaran premi dan tagihan *excess* klaim dapat dibayarkan tepat waktu atau dengan kata lain *outstanding* rendah.

Permasalahan produktivitas kerja karyawan yang belum optimal dibuktikan melalui data *outstanding excess* pada departemen nontehnik PT ASURANSI dari tahun 2015-2016 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. *Outstanding Excess Claim*

BULAN	TOTAL OUTSTANDING
Sep-15	Rp 1,128,611,325.00
Oct-15	Rp 1,246,663,504.00
Nov-15	Rp 954,227,716.00
Dec-15	Rp 1,658,037,105.00
Jan-16	Rp 3,026,284,710.00
Feb-16	Rp 3,371,707,997.00
Mar-16	Rp 3,430,455,132.00

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan melalui data *outstanding* tagihan *excess* klaim Departemen nontehnik PT.ASURANSI mengalami penurunan yang *fluktuatif*, terlihat dari jumlah tagihan *outstanding* yang semakin meningkat setiap bulannya.

Berdasarkan data sekunder tersebut peneliti tertarik untuk lebih mendalami dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti mengajukan sebuah judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*"

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan paternalistis berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan paternalistis terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistis tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Menurut Siagian (2009) ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistis mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistis kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan serata mungkin.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2013) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Menurut Umar (2011) produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sutrisno (2015) pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan

hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas.

Selain itu, menurut Ravianto (2015) produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi manajemen dan prestasi.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Paternalistis Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Robbins (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan sebelumnya sudah diuji dalam penelitian yang dilakukan oleh Warnanti (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ :Gaya kepemimpinan paternalistis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dan semakin patuh terhadap tata tertib yang berlaku, maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja serta gairah kerja sehingga akan menciptakan produktivitas yang lebih baik juga. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebelumnya sudah diuji dalam penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Adnyani (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disajikan sebuah hipotesis sebagai berikut :

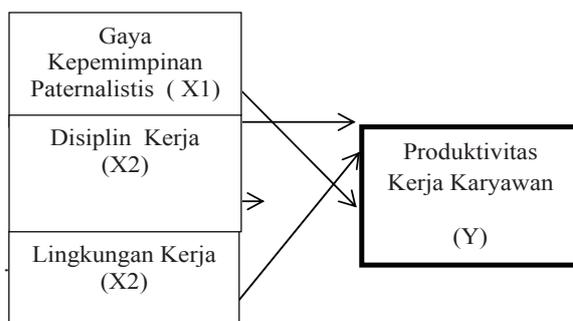
H₂ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, yaitu lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan kerja dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebelumnya sudah diuji dalam penelitian yang dilakukan oleh Senata, Nuridja dan Suwena (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat disajikan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₃ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Rerangka Pemikiran



Keterangan : pengaruh langsung

Gambar 1. Model Rerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah, kajian teoritis dan kajian empiris yang relevan maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1: Gaya kepemimpinan paternalistis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian November 2016 sampai dengan Februari 2017. Untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi, penulis mengambil tempat penelitian pada PT ASURANSI KPO Ambassador yang berlokasi di Jakarta Selatan. Dengan objek penelitian adalah karyawan tetap departemen non teknik PT ASURANSI KPO Ambassador.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada departemen non teknik PT ASURANSI KPO Ambassador pada posisi *junior staff* keatas dengan tingkat pendidikan Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana yang berjumlah 45 karyawan

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Bila jumlah populasi terlalu besar, peneliti tidak mungkin untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat dalam populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability Sampling*, yaitu teknik *sampling* yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Secara spesifik, teknik yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh (Sensus) sebagai teknik penentuan sampelnya. Sampling Jenuh (Sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan yaitu 45 orang, karena jumlah populasi pada departemen non teknik berjumlah 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2009). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner/angket yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2011). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner. Sejumlah pernyataan akan diajukan kepada responden dengan kesesuaian jawaban yang paling mendekati berdasarkan pertimbangan responden. Data yang diperoleh merupakan hasil survey dari kuesioner yang diisi responden.

Teknik survey adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner kepada responden individu dimana terdapat dua bagian. Pada bagian pertama

berisi data individu dan pada bagian kedua berisi sejumlah pernyataan untuk setiap variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh hasil dari *random sampling* dengan Skala Likert yang pengolahan data menggunakan uji regresi linier berganda yang dijalankan pada program SPSS versi 23. Yaitu pemodelan statistik yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada beberapa variable untuk menguji hipotesis pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. ASURANSI KPO Ambassador yang beralamat di Jakarta Selatan

Analisis Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada level jabatan *staff*, *supervisor* dan *assistant manager* sejumlah 45 orang yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Hasil Pengolahan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang baik jika datanya *valid* dan *reliable*.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistis

No	Indikator	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	GK1	0.294	0.678	Valid
2	GK2	0.294	0.766	Valid
3	GK3	0.294	0.728	Valid
4	GK4	0.294	0.532	Valid
5	GK5	0.294	0.856	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	DK1	0.294	0.543	Valid
2	DK2	0.294	0.624	Valid
3	DK3	0.294	0.733	Valid
4	DK4	0.294	0.734	Valid
5	DK5	0.294	0.721	Valid
6	DK6	0.294	0.581	Valid
7	DK7	0.294	0.663	Valid
8	DK8	0.294	0.695	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	LK1	0.294	0.677	Valid

2	LK2	0.294	0.648	Valid
3	LK3	0.294	0.680	Valid
4	LK4	0.294	0.710	Valid
5	LK5	0.294	0.571	Valid
6	LK6	0.294	0.697	Valid
7	LK7	0.294	0.654	Valid
8	LK8	0.294	0.645	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1	PK1	0.294	0.673	Valid
2	PK2	0.294	0.738	Valid
3	PK3	0.294	0.728	Valid
4	PK4	0.294	0.758	Valid
5	PK5	0.294	0.635	Valid
6	PK6	0.294	0.620	Valid
7	PK7	0.294	0.742	Valid
8	PK8	0.294	0.657	Valid
9	PK9	0.294	0.613	Valid
10	PK10	0.294	0.777	Valid

Berdasarkan tabel 2,3,4,dan 5 diatas terlihat bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel independen dan dependen adalah valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai r hitung > dari r tabel (0,294)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,743	reliable
Disiplin Kerja	0,800	reliable
Lingkungan Kerja	0,802	reliable
Produktivitas Kerja	0,874	reliable

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 6 diatas didapatkan hasil bahwa koefisien reabilitas semua variable independen dan dependen pada penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha*>0.70 sehingga dapat dikatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22808743
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.044
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 23

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil olahan data pada SPSS 23 pada tabel 4.17 diatas dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2- tailed) > dari 0,05* maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal .

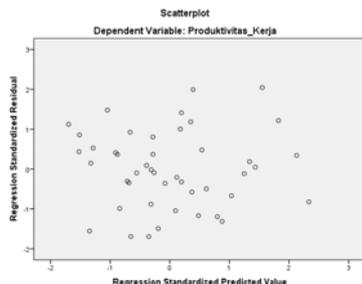
Uji Multikolienaritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan_Paternalistis	.833	1.200
Disiplin_Kerja	.712	1.404
Lingkungan Kerja	.637	1.570

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengolahan data uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 23 terlihat bahwa ketiga variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan paternalistis sebesar 0,833, variabel disiplin kerja sebesar 0,712 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,637 > 0,10 dan nilai *VIF* untuk variabel gaya kepemimpinan paternalistis sebesar 1,200, variabel disiplin kerja sebesar 1,404 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,570 < 10. Ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolienaritas pada hasil penelitian, dengan kata lain model uji regresi adalah baik dan layak untuk dipakai atau diuji.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 23 diagram gambar 2 terlihat pada titik-titik gambar grafik *scatterplot* tidak terjadi pola tertentu yang mengidentifikasi adanya gejala heterokedasitas, titik-titik tersebut menyebar secara acak (tidak berbentuk pola) diatas dan dibawah titik 0 (nol) pada sumbu Y, dengan demikian model regresi yang akan dipakai tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.047	3.964	
Kepemimpinan_Paternalistis (X1)	.096	.151	.060
Disiplin_Kerja(X2)	.751	.122	.630
Lingkungan_Kerja(X3)	.295	.117	.274

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23, untuk variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) maka persamaan regresi yang terjadi adalah sebagai berikut :

$$Y=4,047+0,096X1+0,751X2+0,295X3$$

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.671	2.30816

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja(X3), Kepemimpinan_Paternalistis (X1), Disiplin_Kerja(X2)

Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas diketahui koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,671 yang artinya 67,1% dapat diartikan bahwa 67,1% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan paternalistis, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 32,9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi menunjukan angka 0,671 berarti memiliki tingkat hubungan katagori cukup kuat.

Tabel 11. Hasil Uji Ketepatan Model (UjiF)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.212	3	164.404	30.859	.000 ^b
	Residual	218.432	41	5.328		
	Total	711.644	44			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan Paternalistis (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan paternalistis, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 12. Uji Signifikasi Parsial (Ujit)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.047	3.964	1.021	.313
	Kepemimpinan_Paternalistis (X1)	.096	.151	.636	.528
	Disiplin_Kerja(X2)	.751	.122	6.148	.000
	Lingkungan_Kerja(X3)	.295	.117	2.523	.016

- Berdasarkan tabel 12 diatas dapat dilihat dari uji parsial untuk gaya kepemimpinan paternalistis diperoleh nilai signifikan = 0,528 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan paternalistis terhadap produktivitas karyawan namun berpengaruh positif dengan koefisien 0,096.
- Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari uji parsial untuk disiplin kerja diperoleh nilai signifikan = 0,000 < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dan berpengaruh positif dengan koefisien 0,751.
- Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dilihat dari uji parsial untuk lingkungan diperoleh nilai signifikan = 0,016 < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dan berpengaruh positif dengan koefisien 0,295.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada departemen non tehnik PT. ASURANSI berdasarkan output data SPSS versi 23 yang terdapat pada uji signifikasi parsial (uji t) didapatkan hasil nilai signifikan = 0,528 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan paternalistis tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen non tehnik PT. ASURANSI. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Warnanti (2015) dan diperkuat oleh penelitian Karimi, Davood dan Azizi (2011) bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan pada departemen non tehnik PT. ASURANSI masih terasa kurang, dikarenakan pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dan pemimpin dirasa kurang dalam memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan. Walau tidak signifikan dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawannya namun hal ini menunjukkan pemimpin perlu melakukan perbaikan gaya kepemimpinan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di dapat, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimana sependapat dengan hasil penelitian Warnanti (2015) dan diperkuat oleh penelitian Ananta dan Adnyani (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil olah data dengan bantuan program SPSS versi 23 yang terdapat pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen non tehnik PT. ASURANSI. Penerapan disiplin kerja di PT. ASURANSI sudah baik sehingga hal ini perlu dipertahankan. Hanya saja dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik PT. ASURANSI perlu adanya diberikan sanksi kepada karyawan apabila karyawan berturut-turut datang terlambat sesuai peraturan perusahaan. Artinya apabila disiplin kerja diterapkan maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga lebih baik.

3. Berdasarkan hasil hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada departemen non tehnik PT. ASURANSI berdasarkan output data SPSS versi 23 yang terdapat pada uji signifikansi parsial (uji t) didapatkan hasil nilai signifikan = $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karya sejalan dengan hasil penelitian Warnanti (2015) dan diperkuat oleh penelitian Senata, Nuridja dan Suwena (2012) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja pada departemen non tehnik PT. ASURANSI sudah baik sehingga hal ini perlu dipertahankan. Artinya apabila lingkungan kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan paternalistis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT ASURANSI pada departemen non tehnik. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan paternalistis tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen non tehnik PT ASURANSI
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen non tehnik PT ASURANSI
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen non tehnik PT ASURANSI

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah dilakukan untuk variabel gaya kepemimpinan paternalistis, menunjukkan bahwa dari segi gaya kepemimpinan, karyawan departemen non tehnik merasa pemimpin kurang memberikan arahan dalam bentuk pedoman kerja untuk karyawan melakukan pekerjaan. Sebaiknya pemimpin lebih memahami dan memperhatikan karyawannya dengan memberikan arahan kerja yang jelas, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang diberikan oleh karyawannya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan dapat lebih mengembangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Penerapan disiplin kerja di departemen non tehnik pada PT ASURANSI sudah cukup baik sehingga perlu dipertahankan ataupun ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian

melalui kuesioner yang telah dilakukan untuk variabel disiplin kerja, masih ada karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi disiplin kerja yaitu ketepatan waktu karyawan datang ke kantor perlu diperbaiki. Saat ini pengawasan terhadap absensi dirasa agak kurang, sebaiknya diberikan peringatan atau bahkan sanksi bagi karyawan yang datang terlambat sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Dalam penelitian ini baik lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Responden meyakini bahwa kenyamanan dan keamanan serta suasana yang dirasakan dilokasi kerja yang kondusif mampu mempengaruhi kualitas dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah dilakukan untuk variabel lingkungan kerja, karyawan menjawab ragu-ragu untuk pernyataan ruang kerja tenang dan tidak ada suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih dirasa bising. Suara bising ditimbulkan dari mesin printer untuk mencetak *outward voucher* yang terus menerus dapat mengganggu ketenangan bekerja serta dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Untuk mengurangi suara bising yang ada sebaiknya membeli printer dengan suara yang lebih halus atau memberikan penutup pada printer agar dapat membantu mengurangi suara bising. Hal ini dikarenakan karyawan butuh konsentrasi dalam bekerja untuk menghasilkan kerja yang maksimal.
4. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan informasi, pengetahuan dan juga dapat dijadikan salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut. Adapun saran yang bisa diterapkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebaiknya bisa mengembangkan lebih lanjut variabel dan indikator yang lebih banyak lagi dan disesuaikan dengan objek penelitian yang dipilih. Peneliti harus benar-benar teliti dalam melihat masalah serta jeli dalam menentukan variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki & Susilowati (2005).” Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja”. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Fahmi, Irham (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi ke 5). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesebelas.Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Herujito (2007). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- Karimi., Davood, H & Gholamreza, Azizi., 2011. Relationship Between Management Style and Productivity of Employees in Islamic AzadUniversity - Islamshahr Unit. Islamic AzadUniversity - Saveh Branch, Iran ([http://www.idosi.org/wasj/wasj12\(10\)/4.pdf](http://www.idosi.org/wasj/wasj12(10)/4.pdf), diakses 3 Okt. 2016)
- Ketut Febri Ananta.,&Dewi Adnyani,G.A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

- Udayana, Bali (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16342/12316>, diakses 29 Sept. 2016)
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alek S (2008). *Manajemen Personalia*, edisi kedua: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Priyatno, Duwi (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Priyatno, Duwi (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta.
- Ravianto, J (2006). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rivai, Veithzal & Deddy, Mulyadi (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Muri Kencana.
- Robbins, Stephen & Timothy, Judge (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Senata, Nuridja & Kadek, Suwena, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Bandung. (<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/2021/1762>, diakses 29 Sept. 2016)
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Stephen Wedaga, 2012. Assessment Of The Effect Of Disciplinary Procedures On Employee Punctuality And Performance At Anglogold Ashanti, Obuasi Mine. (<http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/7596/1/Wedaga%2bStephen.pdf>, diakses 3 Okt. 2016)
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edi (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Toha, Miftah (2013). *Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, Husein (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers
- Warnanti, 2015. *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PIn (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung*. (<http://journal.uniba.ac.id/index.php/PD/article/view/125/122>, diakses 29 Sept. 2016)