



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok

Muhammad Ari Alifyan¹, Sigit Purnomo², Akhmar Barsah³, Nurul Ilham⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: dosen0212@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Juni 2024

Disetujui : Juni 2024

Diterbitkan : Juli 2024

Keywords:

Leadership Style; Physical Work Environment; Productivity

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and the physical work environment on employee productivity, both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as samples. Also, this research uses various research tests, namely regression tests and hypothesis tests. The research results showed that there was a positive and significant influence of leadership style on employee productivity. Based on the table, t_{count} is $4.674 > t_{table} 2.007$ or significant $0.000 < 0.05$. Then, the statistical results of the t test show a positive and significant influence of the physical work environment on employee productivity. Based on the table, t_{count} is $5.881 > t_{table} 2.007$ and is significant $0.000 < 0.05$. And, the results of statistical calculations show the calculated F value is $18.686 > F_{table} 3.175$. By using a significance limit of 0.05 , the significance value is $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;
Lingkungan Kerja Fisik;
Produktivitas

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para pegawai sebagai sampel. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian, Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dan, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $18,686 > F$ tabel $3,175$. dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

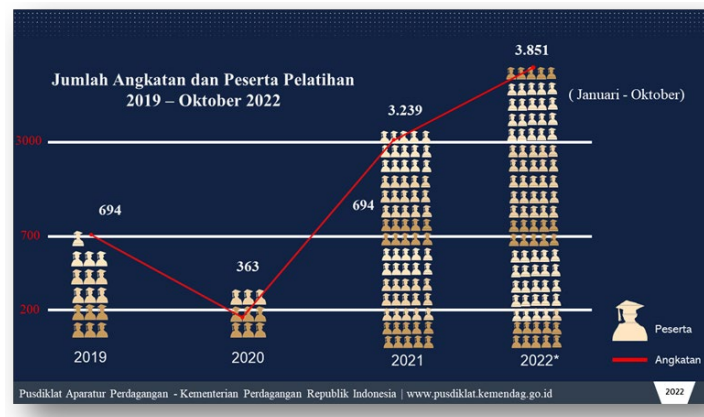
PENDAHULUAN

Manajemen dapat memberikan pengaruh yang cukup penting dalam menciptakan penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen merupakan faktor kunci utama untuk menentukan pencapaian suatu tujuan dan keberhasilan pada disetiap organisasi, oleh karena itu organisasi yang tidak mampu menerapkan konsep manajemen didalamnya secara baik dan sesuai, cepat atau lambat perusahaan tersebut akan sulit berkembang dan menyesuaikan dengan arus tantangan dalam perubahan zaman pada era digitalisasi. Sehingga, setiap individu (pegawai) mampu menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi, mengingat bahwa organisasi yang mempekerjakan sumber daya manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi, mengarahkan memotivasi dan mengawasi individu lain supaya mau dan rela untuk menyelesaikan tugas yang telah direncanakan demi mencapai tujuan tertentu. Suatu organisasi dapat berkembang atau tidak salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin. Gaya kepemimpinan menjadi suatu yang identik dari seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Pemimpin dapat melakukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada didalam organisasi untuk menghasilkan produktivitas kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja pegawai, setiap perusahaan pastinya menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, penerapan gaya kepemimpinan dan perhatian akan lingkungan kerja fisik pada lembaga Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok harus dilakukan secara baik dan disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja kepada seluruh pegawainya supaya dapat meningkatkan produktivitas.

Berikut dilampirkan data mengenai tingkat produktivitas yang dilihat dan tergambar dari pencapaian target peserta pelatihan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok dalam periode 2019 – Oktober 2022:



Gambar 1. Jumlah Angkatan & Peserta Pada Pelatihan Periode 2019 – Oktober 2022

Diatas merupakan data mengenai jumlah angkatan dan peserta pelatihan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok, data gambar tersebut didapatkan dan bersumber dari PUSDIKLAT Kementerian Perdagangan Kota Depok. Kemudian, untuk memperjelas keterangan data gambar diatas dilakukanlah pengolahan data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel.1 Jumlah Angkatan & Peserta Pelatihan

No	Tahun	Laporan Periode 2019 - Oktober 2022				
		Target Peserta	Jumlah	Nilai Produktivitas	%	Keterangan
1	2019	2.500	694	- 1.806	27 %	Tidak Tercapai
2	2020	2.500	363	- 2.137	14 %	Tidak Tercapai
3	2021	3.000	3.239	239	107 %	Tercapai
4	2022	4.000	3.851	- 149	96 %	Tidak Tercapai

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa persentase peserta pelatihan dapat menggambarkan tingkat produktivitas pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok. Dimana, produktivitas pegawai dinilai dari mutu kerja dan tanggung jawab selama kurang lebih 4 tahun untuk mencari, memastikan dan mencapai target peserta pelatihan yang diharapkan. Target yang dicapai mengalami fluktuatif, diduga karena masih

banyak hal yang perlu diperbaiki oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok agar hasil produktivitas dapat mencapai target dan meningkat. Dengan data tersebut, maka instansi haruslah segera melakukan sebuah perbaikan untuk kembali meningkatkan dan mampu memaksimalkan hasil produktivitas pegawai PUSDIKLAT.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, peneliti memberikan pemecahan masalah yang didasarkan dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil produktivitas pegawai, salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Para pegawai akan lebih produktif dalam menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila pimpinan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok mampu memperhatikan, memenuhi, memberikan motivasi, bersifat tegas dan mengerti akan kondisi para pegawai, karena pada dasarnya pegawai menginginkan sosok kepemimpinan yang mengerti dan mampu membawa mereka untuk senantiasa bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya secara produktif.

Seorang pemimpin seharusnya dapat mengayomi pegawai menjadi contoh yang baik serta memberikan semangat kerja dan dapat menjalin kerjasama yang baik antara pemimpin. Tentunya pegawai akan lebih menghormati pemimpinnya, dan menghargai setiap keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang mampu disesuaikan dengan karakter serta bersimpati terhadap pegawai, maka akan meminimalisir terjadinya penurunan produktivitas pegawai, karena jika pemimpin selalu memaksakan kehendaknya akan membuat karyawan merasa tertekan dan tidak dapat bekerja dengan baik. Permasalahan pemimpin inilah yang seharusnya juga diperhatikan oleh instansi Pusdiklat Perdagangan Depok, karena sejatinya memiliki pengaruh yang cukup besar bagi berjalannya produktivitas pegawai dalam mencapai target seharusnya.

Berikut dilampirkan hasil survei awal mengenai gaya kepemimpinan Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok:

Tabel 2 Gaya Kepemimpinan Pusdiklat Perdagangan Kota Depok

No	Aspek Gaya Kepemimpinan	Penilaian						Jumlah
		Baik	%	Ragu	%	Tidak Baik	%	
1	Kemampuan Pengambilan Keputusan	4	37%	2	18%	5	45%	11
2	Mengendalikan Bawahan	4	37%	1	9%	6	54%	11
3	Kemampuan Motivasi	1	9%	3	28%	7	63%	11
4	Kemampuan Komunikasi	2	18%	6	54%	3	28%	11
5	Kemampuan Tanggung Jawab	3	28%	5	45%	3	28%	11
TOTAL								100%

Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2022

Berdasarkan fakta di lapangan dan survei awal yang peneliti lakukan kepada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok mengenai aspek-aspek dan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa aspek motivasi kepada bawahan mendapat penilaian terbanyak yaitu sebesar 7 (63%) pegawai dan aspek mengendalikan bawahan sebesar 6 (54%) pegawai menyatakan tidak baik atas gaya kepemimpinan yang ada berdasarkan aspek tersebut. Kemampuan tanggung jawab dan aspek kemampuan komunikasi memiliki penilaian ragu-ragu sebesar 5 (45%) pegawai dan 6 pegawai (54%), sedangkan pengambilan keputusan memiliki nilai baik sebesar 4 (37%). Permasalahan tersebut diduga terjadi karena gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai mayoritas direspon dengan jawaban tidak baik dan ragu-ragu, sehingga permasalahan tersebut bisa dikatakan sebagai penyebab dan dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas pada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok.

Adanya pemenuhan lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pada pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat mengunjungi objek, diduga terbukti bahwa beberapa ruangan kerja tidak dilengkapi oleh pendingin ruangan dan tidak adanya sarana transportasi penjemputan pegawai PUSDIKLAT. Hasil tersebut

menggambarkan bahwa masih banyak fasilitas pendukung yang tidak diberikan oleh instansi sebagai penunjang kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja. Berikut dilampirkan data dan hasil survei awal mengenai lingkungan kerja fisik pada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok, data dibuat dengan menggunakan bentuk tabel dan disesuaikan dengan fakta sebenarnya:

Tabel 4 Laporan Barang Kuasa Pusdiklat Perdagangan Kota Depok

No	Fasilitas	Jumlah	Tidak Berfungsi
Bangunan Tempat Kerja			
1.	Bangunan Gedung Pendidikan	2	-
2.	Bangunan Gedung Pelatihan	1	-
3.	Gedung Garasi	1	-
4.	Asrama Permanen	1	1
Peralatan Tempat Kerja			
1.	Mesin Gergaji	1	-
2.	Scanner	15	5
3.	Peralatan Fitnes	1	1
4.	Printer	25	5
5.	Mesin Ketik	2	2
6.	Mesin <i>Fotocopy</i>	3	1
7.	Mesin Laminating	1	-
8.	Meja	65	10
9.	Kursi	65	5
Fasilitas			
1.	CCTV	10	2
2.	Tabung Pemadam Api	10	5
3.	A.C. Splitt	110	5
4.	Telepon Digital	17	-
5.	Proyektor/ Infocus	2	-
6.	P.C. Unit	55	10
7.	<i>Sound System</i>	5	2
8.	Toilet	7	2
9.	Masjid	1	-
10.	Smart TV	12	2
Sarana Angkutan			
1.	<i>Food Trolley</i>	1	1
2.	Sepeda Motor	8	2
3.	Micro Bus	1	-

Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2022

Berdasarkan fakta di lapangan dan survei awal yang peneliti lakukan kepada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok mengenai aspek-aspek dan indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, pada tabel di atas menjelaskan banyak sarana yang masih kekurangan dan harus segera dilengkapi dari mulai dekorasi ruangan sampai dengan perlengkapan kerja dan sarana angkutan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut E Sutrisno (2019:214) menyatakan bahwa, “Kepemimpinan merupakan ilmu terapan, terdapat banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar dengan sudut pandang masing-masing, definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan diantaranya mengatakan, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya diharapkan mampu melakukan kehendak pimpinan

meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, “Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu porsi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. Menurut Blancard dan Hersey dalam (Edy Sutrisno, 2019:2014) menyatakan bahwa, “Gaya kepemimpinan sebagai sebuah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar perusahaan seperti tempat, penerangan, fasilitas yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan juga faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2018:56) menyatakan bahwa, “Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan”.

Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan tingkat keluaran tertentu. Dimana, produktivitas harus dapat diwujudkan dan direalisasikan dengan baik agar mendapatkan hasil akhir yang maksimal. Menurut Sutrisno (2017: 99), menyatakan bahwa, “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11) menyatakan bahwa, “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2017:8) menyatakan bahwa, “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample yang dilakukan pada umumnya didapat secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Perdagangan Kota Depok.

Hasil dari regresi sederhana antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,936 + 0,436X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstan sebesar 22,936 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Produktivitas (Y) sebesar 22,936. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,436 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada produktivitas (Y) sebesar 0,436. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Perdagangan Kota Depok.

Hasil dari regresi sederhana antara Lingkungan Kerja Fisik dan produktivitas pegawai memiliki nilai (a) atau konstan sebesar 16.466 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 16.466. Koefisien nilai regresi (b) sebesar 0,582 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,582. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Perdagangan Kota Depok.

Hasil regresi berganda pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan produktivitas pegawai dapat diperoleh: Hasil yang menunjukkan sebuah persamaan regresi berganda yaitu $Y = 15,147 + 0,168X_1 + 0,450X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut : $b = 15,147$ menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 15,147. $b_1 = 0,168$ menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_2). $b_2 = 0,450$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,450 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Gaya Kepemimpinan (X_1). Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan sebuah statistik menunjukkan nilai F hitung $18,686 > F_{tabel} 3,175$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh sebuah nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

1. Hasil dari regresi sederhana antara Gaya Kepemimpinan dan produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,936 + 0,436X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstan sebesar 22,936 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berubah maka telah terdapat nilai Produktivitas (Y) sebesar 22,936. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,436 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada produktivitas (Y) sebesar 0,436. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai.
2. Hasil dari regresi sederhana antara Lingkungan Kerja Fisik dan produktivitas pegawai memiliki nilai (a) atau konstant sebesar 16.466 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 16.466. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,582 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,582. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas pegawai.
3. Hasil regresi berganda pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 15,147 + 0,168X_1 + 0,450X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai penjelasan sebuah makna secara menyeluruh dengan fakta dan hasil yang di dapatkan pada perhitungan SPSS versi 26 dijelaskan peneliti sebagai berikut : $b = 15,147$ menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 15,147. $b_1 = 0,168$ menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_2). $b_2 = 0,450$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,450 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Gaya Kepemimpinan (X_1). Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $18,686 > F_{tabel} 3,175$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Grup.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Malang: IRDH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gunadi Getol MBA. (2018). *Management Miracle Series: Accepted Leader*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu, Hasibuabn. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 13). Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., & Campbell, T. T. (2016). *Organizational Behavior* (Vol. 2). New York: Person.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Konsep Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Sebuah Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sondang P, S. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidang Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: ANDI
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. PT. Buku Seru: Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Sudaryo.