



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan PT Daytona Deli Krisp Bogor

Setepanus Irawan ^{1*}, Indra Januar Rukmana ²

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

*Corresponding author: 99.setepanusirawan@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Productivity

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style and physical work environment on employee productivity at PT Daytona Deli Krisp Bogor, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with a population of 63 respondents. The sampling technique uses saturated sampling. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of the study show that Leadership Style has a correlation coefficient of 0.308 with a contribution of 49.5% influence, and the results of the hypothesis test show a significant influence. The physical work environment has a correlation coefficient of 0.316 with a contribution of 40% influence, and also has a significant influence. Simultaneously, the two variables have a correlation coefficient of 0.397 and a contribution of 15.7% influence, with the hypothesis test showing a significant influence. As a result, there is a significant influence between Leadership Style and the physical work environment on employee productivity both partially and simultaneously.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan PT Daytona Deli Krisp Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien korelasi 0,308 dengan kontribusi pengaruh 49,5%, dan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan. Lingkungan kerja fisik memiliki koefisien korelasi 0,316 dengan kontribusi pengaruh 40%, dan juga berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki koefisien korelasi 0,397 dan kontribusi pengaruh 15,7%, dengan uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh signifikan. Hasilnya, terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.



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. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam organisasi, berbeda dengan mesin, uang, dan material yang bersifat pasif serta dapat dikendalikan sepenuhnya oleh manajemen. SDM berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kemajuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang baik akan sangat mendukung kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan.

Selain faktor SDM, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi produktivitas perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, serta

membimbing mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan merupakan aspek penting dalam organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan menciptakan suasana kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan dengan bijak dapat membuat perbedaan signifikan dalam kesuksesan perusahaan.

Pemimpin dalam perusahaan memegang peranan penting, baik dalam hal memberikan arahan, motivasi, maupun pengambilan keputusan yang tepat. Sebagai contoh, dalam sebuah pesawat terbang, pemimpin dapat diibaratkan sebagai pilot yang mengendalikan laju pesawat menuju tujuan akhirnya. Pemimpin yang baik akan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karyawan, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun karakter. Sebuah perusahaan akan berjalan lebih efektif ketika pemimpinnya memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, mampu menginspirasi bawahannya, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan tim.

Menurut Kartini Kartono (2016), gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya agar dapat bekerja dengan kesadaran dan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mengandalkan kekuatan otoritas, tetapi juga pada kemampuan untuk menginspirasi dan memberi contoh yang baik kepada karyawan. Sementara itu, Taryaman (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang atau kelompok untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada persaingan yang merugikan. Gaya kepemimpinan ini menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik juga memiliki peranan besar dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti penerangan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta kebersihan dan kerapian tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ruangan yang sempit, kurangnya sirkulasi udara yang baik, serta kebisingan yang mengganggu, dapat menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016), lingkungan kerja fisik mencakup sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga dengan suasana psikologis yang tercipta di tempat kerja. Suasana yang positif akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Di sisi lain, lingkungan yang buruk dapat menghambat proses kerja dan menurunkan semangat karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Daytona Deli Krisp, data terkait gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa pemimpin mereka belum memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan bahwa 63,5% karyawan tidak setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin memberikan arahan yang jelas. Selain itu, meskipun pemimpin bersedia mendengarkan keluhan bawahannya, ada sebagian karyawan yang merasa ragu untuk memberikan saran atau pendapat kepada pemimpin. Ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam aspek komunikasi antara pemimpin dan bawahan.

Selain itu, hasil survei tentang lingkungan kerja fisik juga menunjukkan adanya beberapa permasalahan, khususnya dalam hal ukuran ruang kerja, sirkulasi udara, dan kebisingan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa ruang kerja mereka terlalu sempit, yang berdampak pada ruang gerak yang terbatas dan sulitnya penyimpanan barang. Selain itu, sirkulasi udara yang buruk dan suara bising juga menjadi masalah yang mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja seperti ini dapat menyebabkan

penurunan produktivitas, karena karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas mereka.

Adapun produktivitas karyawan di PT Daytona Deli Krisp mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021, pencapaian produksi mencapai 95,43%, namun angka ini menurun pada tahun 2022 menjadi 84,05%, dan pada tahun 2023 kembali menurun menjadi 64,76%. Meskipun target produksi meningkat setiap tahunnya, namun realisasi produksi tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara target dan capaian produksi yang disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung serta gaya kepemimpinan yang perlu ditingkatkan.

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai sikap mental yang berorientasi pada perbaikan dan peningkatan kinerja. Seperti yang dijelaskan oleh Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja adalah suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik harus diperhatikan dan ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas, sebagian besar fokus pada satu aspek saja, baik itu gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja fisik. Penelitian yang menggabungkan kedua variabel ini untuk melihat pengaruhnya secara simultan terhadap produktivitas karyawan masih terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya tidak memperhitungkan pengaruh masing-masing faktor terhadap produktivitas dalam konteks perusahaan tertentu, yang dalam hal ini adalah PT Daytona Deli Krisp. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Daytona Deli Krisp. Hal ini penting untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui perbaikan aspek kepemimpinan dan kondisi kerja.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2018:34) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Soekarso Dalam Kumala (2018:2) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut. Menurut Taryaman (2016:7) gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Danang Sunyonto (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

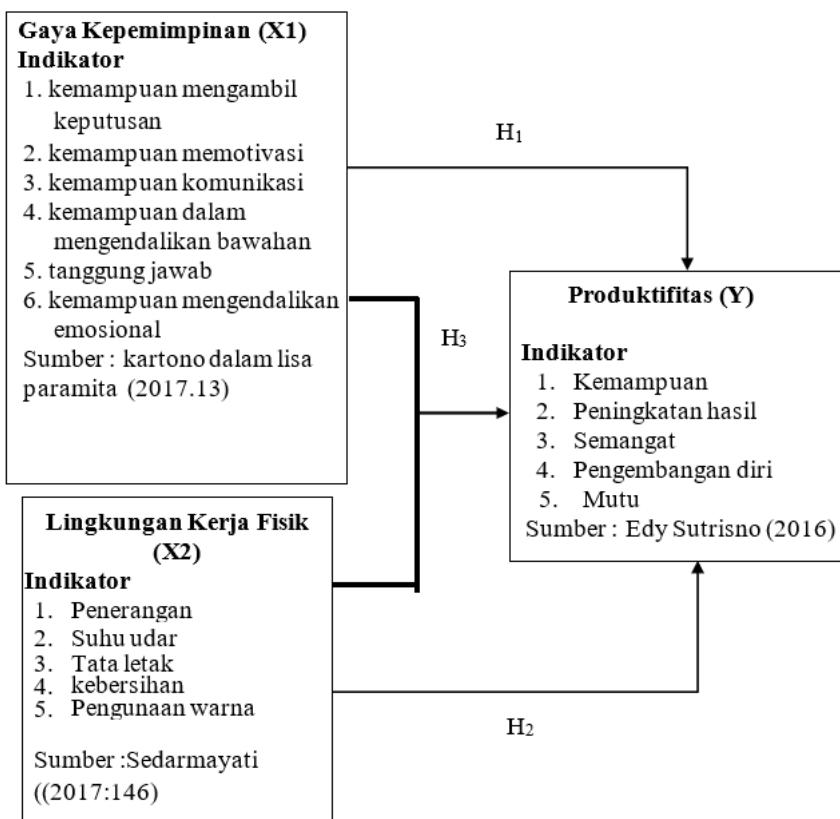
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2016), "Lingkungan kerja Fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan". Lingkungan kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diembannya (Handayani, 2017). Menurut (Siagian dalam ronal) "lingkungan

kerja fisik adalah semua keadaan berbantuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan". Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat berkerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas menurut Tohardi dalam sutrisno (2017:100), produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:830), produktifitas adalah perbandingan antara output hasil dengan input , jika produksi naik akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2016:1-2) "Pada dasarnya produktifitas mencakup sikap mental *patriotic* yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini". Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi 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 (Kusnedi, 2016:4).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Daytona Deli Krisp

- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT. Daytona Deli Krisp.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT. Daytona Deli Kris.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang di kutip oleh Sugiyono (2019:8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam hal ini gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (X) dan produktivitas kerja merupakan variabel terikat kerja merupakan variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Daytona deli krisp di bogor sebanyak 63 orang. Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2017:117) yaitu teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu seluruh populasi yang berjumlah 63 akan penulis jadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Anwar Sanusi (2017:59) yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dengan merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu variabel yang diukur. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan”. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	19,430	4,656	4,174	,000
	Kepemimpinan	,335	,132	,308	2,531 ,014

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,430 + 0,335X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 19,430 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 11,926 point. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,335 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,335 point.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja fisik (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	20,264	4,203	4,821	,000
	Lingkungan	,354	,136		

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,254 + 0,354X_2$. Nilai konstanta sebesar 20,254 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 20,264 *point*. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,354 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,354 *point*.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12,928	5,482	2,358	,022
	Kepemimpinan	,268	,133		
	Lingkungan	,288	,137		

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,928 + 0,268X_1 + 0,268X_2$.

- Nilai konstanta sebesar 12,928 diartikan bahwa jika variabel (X_1) dan (X_2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,928 *point*.
- Nilai kepemimpinan (X_1) sebesar 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,268 *point*.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,268 *point*.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations

		Kepemimpinan	Produktivitas
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,308*
	Sig. (2-tailed)		,014
	N	63	63
Produktivitas	Pearson Correlation	,308*	1
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,308 dimana nilai tersebut berada pada interval Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,308 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah .

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations

		Lingkungan	Produktivitas
Lingkungan	Pearson Correlation	1	,316*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	63	63
Produktivitas	Pearson Correlation	,316*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,316 dimana nilai tersebut berada pada interval Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,316 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah .

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan gaya kepemimpinan (X1) dan (X2) lingkungan kerja fisik Terhadap produktifitas karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,397 ^a	,157	,129	2,837	2,210

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,397 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,308 ^a	,495	,080	2,916

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,495. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar (100-49,5%) = 50,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,316 ^a	,400	,085	2,908

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,400. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar (100-40%) = 60% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,397 ^a	,157	,129	2,837	2,210

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,157 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar (100-15,7%) = 84,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1(Constant)	19,430	4,656			4,174	,000
Kepemimpinan	,335	,132			,308	2,531,014

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,531 > 1,99962$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau (0,014 $< 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1(Constant)	20,264	4,203			4,821	,000
Lingkungan	,354	,136			,316	2,606,012

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,606 > 1,99962$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,012 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90,133	2	45,067	5,599,006 ^b	
Residual	482,946	60	8,049		
Total	573,079	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($5,599 > 2,76$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,006 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,430 + 0,335X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,308 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,495 atau sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,531 > 1,99962$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,014 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 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, 2019:2) menyatakan bahwa, "Gaya kepemimpinan sebagai sebuah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini sejalan dengan Muhammad Ari Alifyan (2024), Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,254 + 0,354X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,316 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan

yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,400 atau sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,606 > 1,99962$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,012 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 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". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purwanti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,928 + 0,268X_1 + 0,268X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,397 artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($5,599 > 2,76$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa insentif bukan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arguning Adwi Sandy (2018) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yahya Wahyu (2015) yang menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daytona deli krisp berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 19,430 + 0,335X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,495 menunjukkan hubungan yang rendah antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 60,8% menunjukkan kontribusi kepemimpinan terhadap produktivitas. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,531 > 1,99962$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Indikator kemampuan mengendalikan bawahan memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,16), dengan skor rata-rata kepemimpinan keseluruhan 2,92, yang tergolong baik. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 20,254 + 0,354X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,400 menunjukkan hubungan yang rendah. Koefisien determinasi sebesar 40% menunjukkan kontribusi lingkungan kerja terhadap produktivitas. Uji hipotesis

menunjukkan t hitung $> t$ tabel ($2,606 > 1,99962$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Indikator penerangan memiliki skor rata-rata tertinggi (3,27), dengan skor rata-rata lingkungan kerja fisik keseluruhan 3,08, yang tergolong baik. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 12,928 + 0,268X_1 + 0,268X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,397 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan terikat. Koefisien determinasi sebesar 15,7% dan uji F menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($5,599 > 2,76$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Indikator semangat kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,24), dengan skor rata-rata produktivitas keseluruhan 3,12, yang tergolong baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifyan, M. A. L., Purnomo, S., Balsalih, A. L., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKULSI*, 4(3), 542–549.
- Alzahrudin, R. A., & Mulkzam, M. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Sulawesi).
- Andalyningsih, S., & Rulianty, R. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 122–131. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i1.3052>
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Cahyono, Y. T., & Indira, L. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(2), 222–223. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v6i2.3558>
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abdi Central Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
- Djatmiko, R. D. (2016). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Djiwandono, P. I. (2015). Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa. Yogyakarta: Deepublish.
- Duhal, F. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tomai Kabupaten Nias Selatan. *PALRETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 36–46.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Febrianto, A., & Triana, E. S. (2017). Pengantar Manajemen (3 in 1): Untuk Mahasiswa dan Umum. Kebumen: Media Terra.
- Gantyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Griffin, E. L. (2021). Business Ethics and The Reliance on Human Capital Development. *Review of Human Factor Studies*, 27(1), 98–105. <https://search.ebscohost.com/login.aspx>
- Hamid, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), 8(2), 1–10.
- Handayani, A. T. W. (2017). Pengalaman Audit sebagai Pemoderasi Pengaruh Penerapan E-Audit dan Lingkungan Kerja Auditor terhadap Kualitas Temuan Audit dalam Fraud Audit di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, O. (2019). Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Lainnya. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, T., & Oktaviani, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada PD Gajah Hadiah Dick & Dick (Dodol Garut Hadiah). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(1), 9–18. <https://journal.unigal.ac.id/index.php/JAL/article/viewFile/399/400>
- Nitisemito, A. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Rukmana, I. J., Mulyadi, M., & Maralisa, I. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKULSI*, 1(2), 223–231.
- Sandy, A. A. (2018). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Alster Mandiri Kediri. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Santriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Benefita*, 2(1), 33–45.
- Sanusi, A. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Ketujuh). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmawati. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama. <https://onesearch.id/Record/IOS13254.slims-82188>
- Sulistiono, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sulkamaldiredja, R. N., Kuswandi, K., & Irawan, A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Bumi Palapa Utama Gresik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 428–435. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.145>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Twintex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70–82. <https://doi.org/10.7777/jiemr.v1i1.28>

- Wahyudi, Y. M. (2015). Pengaruh Incentif terhadap Produktivitas Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Yusralini, Y., & Utama, I. (2020). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 107–118.
- Zulfah, S., & Warmanti, A. (2015). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12(2), 146–157.
<https://www.neliti.com/publications/115787>