



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 7828-7842

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tri Mulyani Kartini^{1✉}, Etty Zuliawati Zed², Andrianto Prasetya Nugroho³

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: tere.tmk@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. serta pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melakukan teknik penyebaran kuisisioner kepada 50 sampel karyawan PT. X Kawasan KITIC Kabupaten Bekasi. Dari hasil pengolahan data kuisisioner yang telah melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, juga uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan menunjukkan hasil hipotesis yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari analisis data menyimpulkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, 4) gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan memberikan implikasi bahwa gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja harus diperhatikan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research examines the partial effects of leadership style, interpersonal relationships, and work environment on employee productivity. It also investigates the simultaneous effects of leadership style, interpersonal relationships, and work environment on employee productivity. The research adopts a quantitative method and employs a questionnaire distribution technique to 50 employee samples from PT. X in the KITIC Area, Bekasi Regency. The data processing results from the questionnaire, which underwent validity and reliability tests, classic assumption tests, and normality tests, indicated that the data followed a normal distribution and yielded significant hypothesis results both partially and simultaneously. The data analysis results concluded that: 1) leadership style significantly influences work productivity, 2) interpersonal relationships significantly affect employee productivity, 3) the work environment significantly impacts productivity, and 4) leadership style, interpersonal relationships, and work environment have a significant influence on employee work productivity. These findings imply that leadership style, interpersonal relationships, and work environment should be considered to achieve the company's desired goals.

Keywords: Leadership Style, Interpersonal Relations, Work Environment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan era teknologi saat ini di mana sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan, sehingga maju mundurnya suatu perusahaan, tercapai atau tidaknya target perusahaan, itu semua tergantung dari sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Tentunya peranan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kinerja kerja tetapi juga dilihat dari produktivitas kerja yang dihasilkan dari awal hingga akhir proses.

Menurut M. Panjaitan (2017) 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 rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Simanjuntak (Dendi Depiansah et. al. 2020: 124) mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: 1. Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimilikinya secara profesional mereka dalam bekerja. 2. Meningkatkan hasil yang

dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3. Semangat Kerja. Merupakan suatu usaha dari karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dari hari kemarin 4. Pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan serta harapan apa yang akan dihadapi. 5. Mutu. Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. 6. Efisiensi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan, 2016: 170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Robbins & Judge (2015) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Hubungan Interpersonal mengacu pada hubungan atau pergaulan yang erat, kuat dan intim antara dua orang atau lebih dalam waktu yang singkat dan berlarut. Menurut KBBI, Hubungan Interpersonal mengacu pada pergaulan orang yang memiliki minat yang sama, bentukan relasi atau koneksi antara ide, ingatan, atau aktivitas indrawi.

Joseph A. Devito, sebagaimana dikutip dari jurnal Proses Komunikasi Interpersonal antara Guru dengan Murid Penyandang Autis di Kursus Piano Sforzando Surabaya (2013), menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan secara verbal maupun nonverbal antara dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi. Indikator yang mengacu pada Robbins dan Judge (2011) dalam Abadi, et al. (2015) yang terdiri dari: 1. Harga menghargai, yaitu sikap karyawan yang ditunjukkan dengan saling menghargai antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. 2. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya, yaitu sikap karyawan yang memiliki toleransi terhadap karyawan lainnya. 3. Sikap terbuka, yaitu adanya keterbukaan yang dimiliki antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. 4. Adanya keakraban, yaitu adanya keakraban yang terjalin baik antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. 5. Ramah tamah, yaitu sikap karyawan yang ramah dengan karyawan lainnya. 6. Selalu berpikiran positif atas pendapat antar sesama karyawan, yaitu sikap positif yang selalu ditunjukkan oleh karyawan dengan menghargai pendapat karyawan lainnya. 7. Selalu berpenampilan bersih dan rapi, yaitu perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan selalu berpenampilan bersih dan rapi.

Menurut Sri (2016), Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2. Sirkulasi udara ditempat kerja, 3. Kebisingan di tempat kerja, 4. Bau tidak sedap di tempat kerja, 5. Keamanan di tempat kerja

Setelah dilakukan observasi lebih lanjut di area office dan workshop, peneliti menemukan faktor-faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja yang ada kaitannya dengan kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja itu sendiri. yaitu gaya kepemimpinan yang kurang efektif, hubungan interpersonal yang kurang harmonis dan lingkungan kerja yang kurang efisien dan teratur, contoh salah satunya yaitu pengambilan keputusan yang lama, struktur organisasi yang kurang efisien, kurangnya komunikasi antar departemen, seringnya keterlambatan material yang menyebabkan keterlambatan target produksi terhambat sehingga terjadi keterlambatan pengiriman produk ke customer.

PT. X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam di bidang manufacture elektrik. Perusahaan PMA join venture dengan perusahaan konglomerat Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Terpadu Indonesia China (KITIC) Kabupaten Bekasi memproduksi trafo power. Penulis menyimpulkan bahwa produktivitas yang terjadi di PT. X ini masih harus ada perbaikan agar dapat selesai sesuai target dan tidak terjadi keterlambatan pengiriman ke customer.

Tabel 1. Hasil Produksi PT X

No	Tahun	Target	Pencapaian
1	2019	1.2 Trilyun	< 1 Trilyun
2	2020	600 Milyar	+ - 500 Milyar
3	2021	600 Milyar	+ - 500 Milyar
4	2022	400 Milyar	+ - 20 Milyar

Sumber : PT. X

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil produksi PT X dari tahun 2019 sampai dengan 2022 mengalami penurunan yang drastis. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk mencari

penyebab menurunnya hasil produksi. Adapun faktor yang membuat menurunnya hasil produksi ialah karena tidak ada order dari customer karena efek pandemi Covid-19 yang terjadi dari tahun 2020 sampai tahun 2022, serta dikarenakan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan Manajemen, hubungan interpersonal karyawan dengan atasan sehingga hal ini berdampak pada produktivitas kerja. Dan juga kondisi lingkungan yang kurang nyaman dan belum sepenuhnya teratur dari tata penempatan barang di gudang yang mengakibatkan kendala dalam identifikasi barang sehingga mengganggu berjalannya proses produksi.

Penulis hanya membatasi dan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Peneliti memilih untuk meneliti mengenai produktivitas kerja dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN."

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, peneliti juga melakukan survey dalam mengumpulkan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini dilakukan di PT. X yang beralamat Kawasan KITIC Lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena lokasi memiliki aspek pendukung dalam variabel-variabel yang diangkat. Peneliti melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2022 hingga Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Di PT. X di Kawasan KITIC . Jenis populasi pada penelitian ini adalah populasi terbatas karena mempunyai sumber data yang jelas batasannya adapun populasi karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 154 orang dan pengambilan sampel penelitian sebanyak 50 orang. Data diambil menggunakan teknik kuesioner, yakni dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis 1,2, 3 dan 4 Untuk memudahkan analisis data dalam penelitian ini digunakan program SPSS *Statistics* .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan di uji validitas dan realibilitasnya untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh.

A. Uji Validitas

Pada uji validitas ini seluruh variabel penelitian agak di periksa kevalidannya.

1. Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan

Tabel 2 Uji Validitas Kepemimpinan

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,632	0,279	Valid
X1.2	0,598	0,279	Valid
X1.3	0,451	0,279	Valid
X1.4	0,530	0,279	Valid
X1.5	0,532	0,279	Valid
X1.6	0,603	0,279	Valid
X1.7	0,550	0,279	Valid
X1.8	0,627	0,279	Valid
X1.9	0,496	0,279	Valid
X1.10	0,690	0,279	Valid
X1.11	0,433	0,279	Valid

Berdasarkan tabel diatas, ada 11 butir pernyataan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel 0,279. artinya dari setiap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid.

2. Hasil uji validitas Hubungan interpersonal

Tabel 3 Uji Validitas Hubungan Interpersonal

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,500	0,279	Valid
2	0,573	0,279	Valid
3	0,609	0,279	Valid
4	0,680	0,279	Valid
5	0,720	0,279	Valid
6	0,333	0,279	Valid
7	0,663	0,279	Valid
8	0,580	0,279	Valid
9	0,466	0,279	Valid
10	0,327	0,279	Valid
11	0,403	0,279	Valid
12	0,370	0,279	Valid
13	0,280	0,279	Valid
14	0,639	0,279	Valid

Berdasarkan tabel diatas, Hasil dari Uji Validitas terhadap hubungan interpersonal ada 14 butir pernyataan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) \geq r tabel 0,279, artinya dari setiap butir pernyataan variabel hubungan

interpersonal dapat dinyatakan valid.

3. Hasil uji validitas Lingkungan kerja

Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,494	0,279	Valid
2	0,592	0,279	Valid
3	0,598	0,279	Valid
4	0,623	0,279	Valid
5	0,796	0,279	Valid
6	0,360	0,279	Valid
7	0,725	0,279	Valid
8	0,586	0,279	Valid
9	0,450	0,279	Valid
10	0,555	0,279	Valid

Berdasarkan tabel diatas, Hasil dari Uji Validitas terhadap variabel lingkungan kerja ada 10 butir pernyataan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) \geq r tabel 0,279, artinya dari setiap butir pernyataan variabel masyarakat dapat dinyatakan valid.

4. Hasil uji validitas Produktivitas kerja

Tabel 5 Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,560	0,279	Valid
2	0,584	0,279	Valid
3	0,350	0,279	Valid
4	0,592	0,279	Valid
5	0,734	0,279	Valid
6	0,505	0,279	Valid
7	0,573	0,279	Valid
8	0,774	0,279	Valid
9	0,675	0,279	Valid
10	0,620	0,279	Valid
11	0,463	0,279	Valid
12	0,691	0,279	Valid

Berdasarkan tabel diatas, Hasil dari Uji Validitas terhadap variabel produktivitas kerja ada 12 butir pernyataan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) \geq r tabel 0,279, artinya dari setiap butir pernyataan variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas (N=70)

Tabel 6 Uji Realibilitas

No	Kuisiонер	r alpha	r kritis	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	0,856	0,70	Reliabel
2	Hubungan Interpersonal	0,861	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,862	0,70	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,884	0,70	Reliabel

Dapat dilihat dari tabel diatas, setiap variabel di uji dengan metode *Cronbach Alpha* (α) dengan standar >0,60. Pada variabel gaya kepemimpinan nilai r alpha sebesar 0,856 > 0,70. Variabel Hubungan interpersonal sebesar 0,861 > 0,70. Dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,862 > 0,70, serta variabel Produktivitas kerja sebesar 0,884 > 0,70. Maka dapat disimpulkan semua variabel telah di uji Reliabilitasnya dan mendapatkan nilai diatas r kritis. Yang artinya semua variabel dapat dinyatakan reliabel atau andal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		4.54783354
Most Extreme Differences		
Absolute		.074
Positive		.074
Negative		-.058
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

N of Items	70
sig.	.200

Dapat dilihat dari tabel diatas hasil test kolmogorov smirnov pada N = 50 yang menunjukkan nilai sig. 2-tailed sebesar 0,200 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,963	1,039
Hub. Interpersonal	0,964	1,037
Lingkungan Kerja	0,999	1,001

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa nilai VIF pada semua variabel tidak lebih dari 10, dan begitu pula dengan nilai Tolerance pada semua variabel mendekati 1. Untuk tolerance variabel Gaya hidup

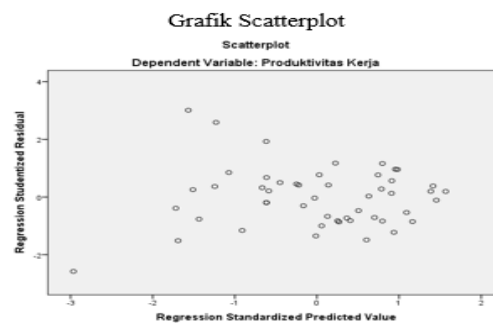
yaitu 0,720 dengan VIF 1,389. Dan variabel Tradisi budaya Terdapat tolerance sebesar 0,720 dengan VIF 1,389. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Uji Heterokedestisitas

Variabel	Nilai sig.
Gaya kepemimpinan	0,385
Hub. Interpersonal	0,688
Lingkungan Kerja	0,351

Dari output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas dikarenakan Sig. > 0,05.



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Pada grafik Scatter di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu dikarenakan titik meyebar dan tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

Hasil Uji Regresi

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients	
B	Std. Error
7.955	6.125
.548	.167
.077	.242
.318	.313

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji Determinasi koefisien digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini maka output uji determinasi koefisien sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.578	4.694

Dari output diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square senilai 0,578 yang artinya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 57% dan ada 43% dipengaruhi oleh hal – hal lainnya yang tidak diteliti.

Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1 Variabel gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja

Tabel 12 Uji Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.968	6.129		1.137	.261
	Gaya Kepemimpinan	.920	.129	.717	7.122	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel output diatas nilai sig yang diperoleh variabel Gaya kepemimpinan yaitu $0,000 < 0,05$ H_a diterima dan H_o ditolak dan nilai t hitung $7,122 > t$ tabel $1,676$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja secara parsial.

2. Hasil Pengujian Hipotesis 2 Variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja

Tabel 13 Uji Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.915	4.598		4.549	.000
	Hub. Interpersonal	.548	.084	.683	6.484	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel output diatas nilai sig yang diperoleh variabel Hubungan interpersonal yaitu $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak dan nilai t hitung $6,484 > t$ tabel $1,676$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja secara parsial.

3. Hasil Pengujian Hipotesis 3 Variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel 14 Uji Hipotesis 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.008	3.922		5.866	.000
	Lingkungan Kerja	.699	.099	.715	7.084	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel output diatas nilai sig yang diperoleh variabel Lingkungan kerja yaitu $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak dan nilai t hitung $7,084 > t$ tabel $1,676$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel hubungan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

4. Hasil Pengujian Hipotesis 4 Variabel Gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel 15 Uji Hipotesis 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1545.423	3	515.141	23.382	.000 ^b
	Residual	1013.457	46	22.032		
	Total	2558.880	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Hub. Interpersonal

Pada tabel output diatas nilai F hitung $23,382 > f$ tabel $3,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

lingkungan kerja terhadap produktivita kerja.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode analisis SPSS, dapat dirangkum hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 16 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	Estimate Coefficient	T-Value > 1,96	Hasil Uji Hipotesis
H1	Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja	0.548	7.122	Hipotesis Diterima
H2	Hubungan Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja	0.077	6.484	Hipotesis Diterima
H3	Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja	0.318	7.084	Hipotesis Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja	0.604	23.382	Hipotesis Diterima

Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh keterangan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai t hitung $7,122 > t$ tabel $1,676$. Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai t hitung $6,484 > t$ tabel $1,676$. Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel interpersonal terhadap produktivitas kerja secara parsial.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai t hitung $7,084 > t$ tabel $1,676$. Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas secara simultan berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai f hitung $23,382 > f$ tabel $2,790$ Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

- a. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.
- b. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan antara variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja.
- c. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- d. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atwitri Annisa, Aprilia (2021) *Pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Ponorogo*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo <http://eprints.umpo.ac.id/6708/>.

Mindarti, Yuli Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang. URI: <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1170>

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung.
<https://www.neliti.com/publications/115787/gaya-kepemimpinan-disiplin-kerja-dan-lingkungan-kerja-pengaruhnya-terhadap-produktifitas>.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021
<https://cendikia.ikipgrikaltim.ac.id/index.php/cendikia/article/view/118>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah.
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/195>

Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinjaraga Santika Sport Kadipaten. *Dudung Abdullah*.
<https://www.unma.ac.id/jurnal/index.php/mk/article/view/180>.

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka KABUPATEN MUSI RAWAS.
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jp/article/view/5543>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat
<https://ejournalunsam.id/index.php/jmk/article/view/276>.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/22691>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur.
<http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/27>.

Rohidi, T. R. (2011). *Metodologi Penelitian*. Semarang : Citra Prima Nusantara.

Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.