

PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Dewi Laila Sari¹, Jubaidi², Vera Anitra³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia
dewilailasari91@gmail.com, jubaidi@umkt.ac.id, va674@umkt.ac.id

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 22 Juni 2023
Direview 15 Juli 2023
Disetujui 24 Agustus 2023

Keywords :

Leadership Patterns, Work Environment, Productivity.

Purpose– This study aims to measure the effect of leadership patterns on productivity, work environment on work productivity partially and simultaneously measure work environment leadership patterns on employee productivity in the Department of Transportation of East Kalimantan Province simultaneously

Design/methodology– The type of research in this research is a quantitative approach. The population in this study were 79 employees with the status of civil servants at the Department of Transportation, East Kalimantan Province. The sample used in this study is the entire population, namely 79 employees. The sampling technique is a saturated sample technique. Data analysis techniques using Data Instrumentation Techniques, Multiple Linear Regression Analysis Techniques, Classical Assumption Techniques, Hypothesis Testing. Data processing used the SPSS (Statistics Package for Social Sciences) software program, version 25. Data collection techniques were conducted by interviewing and distributing questionnaires. The measurement scale used is the Likert scale.

Findings - The research results show that leadership patterns and the work environment both simultaneously and partially have a significant effect on employee productivity

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia aparatur yang menjadi unsur paling menentukan dalam proses tercapainya tujuan dari setiap organisasi. Setiap instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus ditanggung instansi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Suatu instansi pemerintah, dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam mendapatkan dan menghasilkan tujuan yang disepakati oleh instansi. Tujuan yang dimaksud diharapkan dapat tercapai dengan keikutsertaan pegawai sebagai bagian dari bagian dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam instansi pemerintah sangat tergantung pada peran aktif pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya, sehingga produktivitas pegawai menjadi hal yang dikatakan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dari instansi.

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian dari Pemerintah Provinsi dalam Bidang Perhubungan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperlukan peran aktif pegawai dalam meningkatkan mutu pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah ditetapkan. Karena keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari tingkatan kemampuan pegawainya dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab dalam pencapaian dalam meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas memiliki definisi kerja, filosofi dan operasional.

Produktivitas merupakan suatu bagian dari pandangan hidup seseorang yang memiliki tujuan meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini lebih baik dari hari sebelumnya dan pandangan hidup seseorang yang demikian mendorong seseorang untuk tidak mudah merasa puas, dan harus bisa mengembangkan potensi didalam diri dan meningkatkan kemampuan kerja yang lebih maksimal Produktivitas pegawai yang dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para pegawai dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Prvinsi Kalimantan Timur, dapat dilihat dari faktor pola kepemimpinan dan lingkungan kerja karena dua hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi. Pola kepemimpinan merupakan cara atau gaya seorang pemimpin mengarahkan bawahannya dengan ciri khasnya sendiri dan berbeda, tidak dimiliki oleh pemimpin lainnya sehingga pekerjaannya lebih mudah dipahami, teratur dan terstruktur sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi (Noor & Agustina 2019). Pemimpin atau manajer dalam sebuah instansi harus dapat menerapkan pola kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi yang dihadapi agar tujuan dari kebijakan atau tanggungjawab pekerjaan yang dibuat dapat diterima dan meningkatkan produktivitas pegawai sesuai dengan target instansi.

Adanya permasalahan yang belum dapat teratasi oleh pemimpin di beberapa bidang seperti meningkatkan kesadaran dan partisipasi para operator dalam pengelolaan Sistem Manajemen Keselamatan (SMK) bidang lalu lintas angkutan umum AKDP dan menyediakan dokumen rencana Induk Jaringan Tranfortasi Jalan Provinsi Kalimantan Timur pada bidang pengembangan dan perkeretaapian menjadi faktor penghambat peningkatan produktivitas pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hartanto & Purwanto, 2020) dan penelitian dari (Suhardi, 2020) yang mengatakan bahwa pola atau gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian dari (Asdiansyuri, 2021) yang menyatakan bahwa pola atau gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut terjadi karena kondisi pemimpin yang kurang mengawasi bawahannya dalam bekerja sehingga pegawai semena mena dalam menjalankan tugasnya'

Selain Pola kepemimpinan lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak boleh dilupakan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja meliputi fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kenyamanan dan keamanan yang ada disekitar tempat kerja seperti kursi, meja, penerangan, sirkulasi udara yang sesuai dengan standar kebutuhan, sedangkan lingkungan kerja non

fisik seperti hubungan yang baik antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan maupun dengan bawahan (Maulana & Winarningsih, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif tercipta dari pegawai dan pimpinan, karena kedua pihak ini perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan pekerjaan setiap orang.

Permasalahan yang sering dihadapi instansi adalah belum tercapainya produktivitas pegawai yang baik karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga dapat menjadi faktor penghambat produktivitas pegawai seperti penerangan yang kurang mendukung, ruang gerak yang sempit, pegawai lebih sering mengobrol ketika bekerja dan menyebabkan kebisingan sehingga dapat mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian (Irdawansyah, 2021) dan penelitian dari (Astarina et al., 2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Dahlia, 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tetapi tidak signifikan. Penelitian ini juga tidak mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Berlian & Rafida, 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terjadi karena kondisi lingkungan kerja yang belum dapat terpenuhi dan menimbulkan rasa bosan dan jenuh sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan tugasnya dan adanya hubungan yang kurang baik sesama pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pola kepemimpinan dan lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dan membuktikan adakah pengaruh pola kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada pihak instansi dan peneliti selanjutnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memperdalam pemahaman, pengetahuan dan wawasan

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yang masih menjadi landasan yang melatarbelakangi ketidaksiapan terhadap teori yang sudah dilakukan sebelumnya sehingga di lakukan penelitian kembali.

B. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas menurut Yani et al., (2020) secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Pengukuran produktivitas digunakan untuk melihat keberhasilan pencapaian suatu instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diharapkan organisasi. Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap instansi harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran produktivitas menjadi landasan pengukuran keberhasilan pencapaian dari suatu instansi, pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari dua aspek komponen yaitu aspek efisiensi dan aspek produksi. Aspek efisiensi pegawai dapat diukur dan dilihat dari ketercapaian target dari instansi, ketepatan waktu, dan ketepatan pegawai masuk kerja, sedangkan komponen produksi kerja yang dihasilkan pegawai dapat diukur dari kualitas, dan kuantitas peningkatan target setiap bulan dari hasil persentase kesesuaian dengan harapan organisasi dalam keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi. Indikator utama dalam menentukan produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target dari instansi; kesesuaian waktu pengerjaan, dimana pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai ketepatan waktu dari instansi; kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan pegawai dapat dilihat dari tingkat efisiensi & efektifitas pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan; beban pekerjaan pegawai, yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa mengeluh terhadap beban yang ditanggungnya; peningkatan mutu pegawai, yaitu kesadaran pegawai dalam hal meningkatkan mutu

pekerjaannya untuk dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi.

Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Noor & Agustina (2019) pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perlu diperjelas juga arti dari pola. Pola adalah model, cara kerja, atau sistem. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin orang lain dengan tujuan memberikan semangat, motivasi dan pengaruh positif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pola atau gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku seseorang dalam memimpin suatu organisasi dengan mempergunakan wewenang atau kekuasaannya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Keterkaitan hubungan pemimpin dan pegawai dapat dinilai dari tercapainya tujuan dan tanggung jawab instansi dimana dalam gaya kepemimpinan pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan bekerja. Secara spesifik, ada lima unsur utama yang merupakan inti dari kepemimpinan yaitu unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi, unsur dari orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi, unsur interaksi atau kegiatan /bisnis dan pengaruh proses, elemen tujuan yang ingin dicapai dalam proses mempengaruhi, dan unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi para bawahannya. Dalam upaya mengarahkan bawahannya dengan baik ada empat faktor yang dapat mempengaruhi bawahannya menurut Fauzi et al., (2020) yaitu: pemimpin bersikap karismatik, pemimpin dapat memberikan visi dan misi yang benar dan terarah kepada pegawai. Pemimpin yang otoriter, jenis yang satu ini sangat dominan dan tidak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengemukakan pendapat. Pemimpin demokratis, pemimpin selalu melibatkan anggota yang lain untuk mengambil keputusan dan tidak memaksakan kehendaknya. Pemimpin situasional, pemimpin dapat menyesuaikan dengan kondisi pekerjaannya. Jadi tidak harus bekerja sebagai atasan saja, bisa juga dengan turun langsung memberikan pengarahan dan pengawasan.

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yaitu, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya

kepemimpinan suportif dimana dua gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang paling banyak digunakan oleh pemimpin baik perusahaan maupun instansi, karena jenis kepemimpinan ini pemimpin memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk memberikan pendapat dan masukan yang baik dalam menyelesaikan masalah, dan pemimpin juga mendekatkan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan kepada semua pegawai.

Lingkungan Kerja

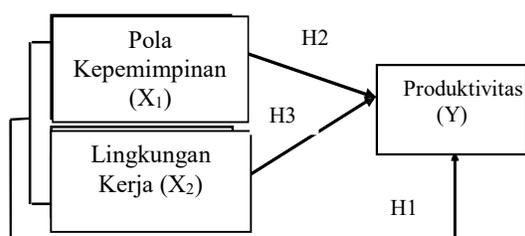
Menurut Irwanto et al.,(2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam organisasi Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memberi semangat pegawai, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman. Dalam lingkungan kerja keseluruhan yang ada dalam lingkup pekerjaan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan dari setiap pegawai

Menurut Maulana & Winarningsih (2020) ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik, Lingkungan kerja fisik, merupakan semua yang ada berbentuk fisik disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai secara langsung maupun tidak langsung seperti komputer, mesin print, tempat duduk pegawai, meja, dan lingkungan kerja yang langsung seperti ruang gerak pegawai, sirkulasi udara, pencahayaan, warna pada dinding kantor, kebisingan, bau tidak sedap dan lainnya. Lingkungan kerja non-fisik, meliputi hubungan antar pegawai, maupun hubungan pegawai dengan pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel pola kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai ditunjukkan penelitian dari (Hartanto & Purwanto, 2020) dan penelitian dari (Suardi, 2020) yang mengatakan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas hasil penelitian (Putra &

Mujiati, 2022) (Irdawansyah, 2021) dan penelitian dari (Astarina et al., 2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan hasil penelitian dari (Firdaus, 2022) (Maulana & Winarningsih, 2020) yang menyatakan bahwa pola/gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah, 2022.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menganalisis hubungan pola kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap produktivitas (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis Penelitian

H1 Diduga pola kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

H2 Diduga pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

H3 Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan provinsi kalimantan Timur

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kausalitas (sebab-akibat) dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang menggunakan pada positivisme, 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. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dalam bentuk checklist. Jawaban dari

responden dipecah menjadi empat poin, dimana setiap persoalan diberi skor satu hingga empat dari setiap pernyataan berbentuk kuesioner kemudian dibagikan kepada responden dan lewat *google form* tentang variabel independen pola kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel dependen produktivitas pegawai. Adapun pilihan jawaban di setiap pernyataan yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu 79 orang pegawai berstatus PNS di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 79 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pola kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas (Y). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas analisis regresi berganda, uji F (simultan), uji t (Parsial), dan Koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner yang dilakukan dengan pegawai PNS di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk pengujian kuesioner penelitian pada suatu model regresi variabel apakah akan berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data pada penelitian ini dengan cara Test of Normality Kolmogorov Smirnov menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 1. Test of Normality
KolmogorovSmirnov**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,4734576
	Absolute Positive	,093
	Negative	-,088
Test Statistic		,488
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test diperoleh Asym Sig. (2-tailed) 0,088 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas sebagai pengetahuan dalam mengetahui suatu model regresi apakah adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Model regresi dikatakan baik apabila variabel tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas bisa dilihat jika nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk bebas dari masalah multikolinieritas, nilai tolerance harus $> 0,10$ dan nilai VIF < 10

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

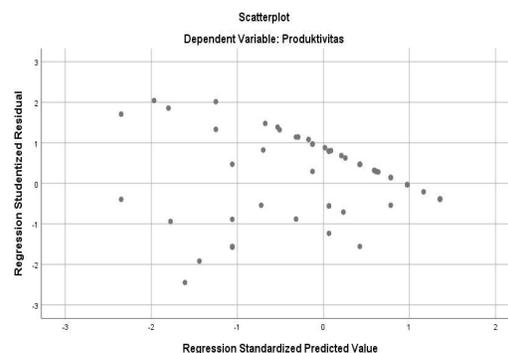
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
1		
	Pola Kepemimpinan	0,511 1,956
	Lingkungan Kerja	0,511 1,956

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel pola kepemimpinan mempunyai nilai tolerance sebesar $0,511 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,956 < 10,00$ variabel lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance sebesar $0,511 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,956 < 10,00$ dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tidak terjadi jika menunjukkan regresi langsung yang berbeda dan kecurigaan pada perubahan yang ada secara konsisten. Grafik Scatterplot digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil dari gambar 2, dapat dilihat bahwa penyebaran terjadi diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dapat dikatakan pada dalam penelitian ini tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai arahan tentang hubungan variabel bebas pola kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel tetap yaitu produktivitas, sehingga dapat diketahui adanya pengaruh pola kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, menggunakan aplikasi SPSS. Dengan persamaan regresi penelitian $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan :

Y = Variabel Respon atau Variabel Dependen

a = Konstanta

X_1 = Variabel tidak terikat

X_2 = Variabel tidak terikat

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear
Berganda**

Variable	Coefficient	Std. Error
(Constant)	7,526	1,430
Pola Kepemimpinan	0,485	0,162
Lingkungan Kerja	0,258	0,081

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil dari tabel 3 pada analisis regresi linear berganda dapat dilihat persamaan regresi berganda untuk dua prediktor pada variabel pola kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$ maka diperoleh Nilai

$$Y = 7,526 + 0,485 X_1 + 0,258 X_2.$$

$\alpha = 7.526$, artinya jika variabel Pola Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas (Y) sebesar 7,526.

$b_1 = 0,485$, artinya jika kenaikan variabel pola kepemimpinan (X_1) konstan, maka kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,4851.

$b_2 = 0,258$, artinya apabila kenaikan variabel pola kepemimpinan (X_1) konstan, maka kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,258.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji hipotesis dilaksanakan untuk menentukan pengaruh signifikansi hubungan baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F atau uji serempak dipakai dalam menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel pola kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y) secara bersamaan. Dengan nilai ftabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu $df_2 = n - k - 1$ ($0,5/2 : 79 - 2 - 1 = 0,025:76$) adalah 3,117. Berikut tabel disajikan uji statistik f:

Tabel 4. Uji F

Variable	Df	F	Sig
Regression	2	31,881	0,000
Residual	76		
Total	78		

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu $df_2 = n - k - 1$ ($0,5/2 : 79 - 2 - 1 = 0,025:76$) adalah 3,117. Sehingga H_3 : Nilai sig pola kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) ialah $0,000 < 0,05$, $F_{hitung} 31,881 > 3,117 F_{tabel}$, artinya pola

kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini lakukan untuk menentukan sejauh mana pengaruh pola kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai secara terpisah, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat dikatakan memberikan pengaruh signifikan, sama halnya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dikatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 5. Uji t

Variable	T hitung	Sig.
(Constant)	5,264	0,000
Pola Kepemimpinan	2,997	0,004
Lingkungan Kerja	3,198	0,002

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel 5 untuk mencari t tabel yaitu dengan rumus perhitungan *degree of freedom* $df = n - k = (0,5 = 79 - 2) = 77$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,991, sehingga dapat diketahui bahwa

nilai sig pola kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas (Y) sebesar $0,004 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $2,997 > 1,991$ t-tabel, memiliki kesimpulan bahwasanya ditemukan pengaruh yang signifikan X_1 terhadap Y pada Dinas Perhubungan provinsi kalimantan Timur.

Nilai sig lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,198 > 1,990$ t tabel, Memiliki kesimpulan ditemukan pengaruh yang signifikan X_2 terhadap Y pada Dinas Perhubungan provinsi kalimantan Timur.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,675	0,456

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil dari tabel 6 koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,456 yang berarti pola kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-

sama hanya sebesar 45,6% terhadap produktivitas (Y). Sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hal ini dibuktikan pada uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 31,881 > 3,117$ t_{tabel} artinya variabel pola kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari (Firdaus, 2022), (Maulana & Winarningsih, 2020) yang menyatakan bahwa pola/gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Hal ini menunjukkan keberhasilan produktivitas pegawai, dapat dilihat dari faktor pola kepemimpinan, dan lingkungan kerja dimana pemimpin mengayomi seluruh anggota dan lingkungan kerja yang disediakan dapat menambah semangat kerja para pegawai. Apabila pola kepemimpinan seorang pemimpin yang diinginkan pegawai maka pegawai bisa untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sama halnya dengan lingkungan kerja jika memiliki ruang gerak yang luas udara kantor aman, bersih dan tidak ada kebisingan, produktivitas pegawai juga akan bertambah. Sifat pekerjaan juga harus dilihat dalam menilai Produktivitas kerja, karena selama waktu tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau organisasi tercapai, jika sifat pekerjaan tidak baik, efisiensi kerja tidak akan baik. Selanjutnya pola kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat kuat pada peningkatan Produktivitas pegawai.

Pengaruh Pola Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, dilihat dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,997 > 1,991$ t_{tabel} Artinya,

variabel pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pola kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai, pemimpin dapat meningkatkan kesadaran kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, keikutsertaan pemimpin dalam mengambil keputusan dan partisipasi pegawai dalam kegiatan instansi dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian (Hartanto & Purwanto, 2020) dan penelitian dari (Suhardi, 2020) yang mengatakan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian dari (Asdiansyuri, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,198 > 1,991$ t_{tabel} artinya, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas diharapkan para pegawai bisa menjaga hubungan yang baik antar pegawai mengingat hubungan antar pegawai merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dan diharapkan untuk Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur bisa memberikan penerangan yang baik bagi pegawai, meminimalisir kebisingan yang terjadi pada saat bekerja dan memperluas lagi ruang gerak pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian (Putra & Mujati, 2022) (Irdawansyah, 2021) dan (Astarina et al., 2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Dahlia, 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tetapi tidak signifikan. Penelitian ini juga tidak mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan

oleh (Berlian & Rafida, 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pola kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Artinya dengan adanya pola kepemimpinan yang baik maka akan berdampak juga dengan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Artinya dengan adanya pola kepemimpinan yang baik dan tepat akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai dengan baik sesuai dengan ketetapan instansi. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Artinya lingkungan kerja yang memadai dan terjalinnya hubungan yang searah antar pegawai maka para pegawai akan merasa aman dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan tingginya tingkat produktivitas kerja yang akan dihasilkannya,

Adapun saran-saran yang akan disampaikan dalam penelitian ini yaitu: Bagi Pemimpin Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan timur perlunya meningkatkan produktivitas pegawai dengan memberikan perhatian, meningkatkan kesadaran, dan ikut berpartisipasi pada saat pengambilan keputusan, mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan-kegiatan instansi dan memperhatikan keadaan lingkungan kerja pegawai yang perlu ditingkatkan agar lebih kondusif, mengingat faktor lingkungan kerja yang begitu penting bagi semua pegawai, diharapkan pimpinan dapat mempertahankan dan meningkatkan hubungan baik antar pegawai dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti memberikan penerangan yang baik, meminimalisir suara kebisingan dan memperluas ruang gerak pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan terampil sehingga berdampak pada pengembangan produktivitas pegawai.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Asdiansyuri, U. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya. *Ganec Swara*, 15(2), 1083.
- Astarina, I., Hapsila, A., & Gilang Ramandan. (2020). Effect of Education Level and Work Environment On Employee Productivity In PT.Teso Indah Indragiri Hulu Regency. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 41–50.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen, Juni 2019, Halaman : 11-16*, 5(1), 11–16.
- Fauzi, T., Andriani, Y., & Hendro, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Dalam Pengambilan
- Firdaus, N. M. (2022). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Work Productivity Improvement at Classic Coffee Sumenep District. *World Journal of Business Projec and Digital Management*, 3.
- Hartanto, M., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh Pola Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. So Good Food Boyolali. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 2020.
- Irdawansyah, S. (2021). The Influence of Motivation and Working Environment on Employees Productivity at Tribun Timur Makassar. In *Jurnal Pusat Penelitian Ekonomi Indonesia* (Vol. 1, Issue 1).
- Irwanto, Hendro, O., & Adjeng, T. M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,

- 6(1), 64–75.
- Maulana, A., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawan Media Putra Nusantara. In *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (Vol. 9).
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan Kombinasi* (2nd ed.) Afabeta.
- Suhardi, A. R. (2020). Leadership Style and Motivation for Enhancing Employee Productivity. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(10), 2817–2834.
- Yani, A. S., & Hanafi, I. (2020). Pengaruh Tata Ruang kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada kantor Dinas Kesehatan Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 9(1), 1–11.