Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis **E-ISSN 2723-6951**
Vol. 3 No. 1 Bulan April – September 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DEPARTEMEN LOGISTIK PT SUKANDA DJAYA MEDAN

Syafrizal[1)], Amirudin[2)], M. Safi'i Murad Daulay[3)]
[1-3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen
Email: rizallimitededition01@gmail.com

Abstrack

The purpose of this exploration is to determine the effect of management and work environment on the productivity of logistics staff at PT Sukanda Djaya Medan. This exploration is a type of descriptive statistical exploration. The population in this exploration is the logistics staff of PT Sukanda Djaya Medan, totaling 83 individuals. The sampling method used is the saturated sampling method, where the entire population is used as an exploratory sample. Data collection methods used in exploration are questionnaires and documentation surveys. The data analysis method used is descriptive method and multiple linear regression analysis. The results of the exploration explained that the leadership variable had a partially positive but not significant effect on work productivity. and the work environment variable partially has a positive and significant effect on work productivity. Meanwhile, when viewed simultaneously, the leadership and work environment variables have a positive and significant effect on the productivity of logistics staff at PT Sukanda Djaya Medan with an Adjusted R Square value of 0.294 or 29.4%..

Keywords: Leadership, Work Environment, and Work Productivity.

Abstrak

Tujuan dari eksplorasi ini ialah agar mengetahui pengaruh manajemen dan lingkungan kerja terhadap produktivitas staf logistik di PT Sukanda Djaya Medan. Eksplorasi ini ialah jenis eksplorasi statistik deskriptif. Populasi dalam eksplorasi ini ialah staff logistik PT Sukanda Djaya Medan yang berjumlah 83 individu. Metode pengambilan sampel yang dipakai ialah metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi dipakai sebagai sampel eksplorasi. Metode pengumpulan data yang dipakai pada eksplorasi ialah angket serta survei dokumentasi. Metode analisis data yang dipakai ialah metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil eksplorasi menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. dan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan apabila dilihat secara simultan, variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada produktivitas staf logistik di PT Sukanda Djaya Medan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,294 atau 29,4%.

Kata kunci: kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Perekonomian mengalami pertumbuhan pesat di indonesia saat ini, yang bisa menimbulkan kompetisi antar sesama. Dalam menghadapi kompetisi ini, setiap perusahaan harus bisa mengelola perusahaannya secara efektif serta berdaya guna. Dalam hal ini, prospek SDM ialah sesuatu yang esensial pada perusahaan, karena keberhasilan perusahaa sangat bersandar pada pengurusan SDMnya.

SDM dipercayai sebagai sumber daya perusahaan yang vital serta inti. Sumber daya manusia selalu terikat dengan sumber daya setiap perusahaan, sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam menolong pencapaian tujuan perusahaan. Dari seluruh sumber daya ada pada perusahaan, baik publik ataupun swasta, SDM ialah paling esensial dan menentukan. Karena tidak adanya SDM yang baik, perusahaan tidak berjalan dengan baik.

SDM ialah satu-satunya sumber daya yang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, keahlian, kemampuan, kognitif, desakan, tenaga, serta karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa serta niat. Seluruh potensi SDM ini mempengaruhi usaha perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Keberhasilan perusahaan agar mewujudkan tujuannya berfokus serta sangat ditetapkan beberapa faktor. Tetapi dari sekan banyak determinan esensial, kepemimpinanlah yang paling penting. Faktor kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang paling esensial, karena fungsi pemimpin ialah mendorong seluruh anggota untuk menggunakan sumber daya lain secara efektif serta efisien agar mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

Kepemimpinan seharunya dilihat sebagai kegiatan dinamis artinya bahwa keterkaitan antara pemimpin dan anggota ialah timbal balik dan berkembang melalui keterkaitan interpersonal dari waktu ke waktu, mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Dalam keadaan ini, itu membuat Anda ingin bekerja lebih keras. Kepemimpinan dibutuhkan dalam memberikan dampak karakter bawahan untuk tidak melanggar aturan perusahaan, misalnya tendensi pegawai dalam melanggar aturan perusahaan. Untuk itu, sebagai manajer SDM, Anda harus memiliki pemimpin yang bisa diajak bekerja sama dan bisa mengurangi peluang konflik yang akan muncul dalam kelompok kerja sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan.

Transformasi lingkungan bisnis serta kemajuan teknologi informasi mengharapkan perusahaan untuk mengembangkan konsep kepemimpinannya agar menghadapi kompetisi global. Kepemimpinan sering dilihat sebagai mutu individu yang terdefinisi secara baik misalnya visi, kharisma, kecerdasan serta keuletan hanya dimiliki segelintir individu, tetapi realitanya konsep kepemimpinan harus dimengerti tidak hanya serangkaian kualitas individu, melainkan fenomena yang relatif. Pengaruh pemimpin ialah salah satu prospek kepemimpinan yang paling esensial dalam hal efektivitas kepemimpinan, upaya bawahan, dan kepuasan kerja bawahan. Dengan demikian, konsep kepemimpinan mencakup upaya untuk mengubah perusahaan dengan mengembangkan visi serta lingkungan

menginspirasi pegawai agar berprestasi.

Dalam konteks ini, seindividu pemimpin memberdayakan pegawai untuk mempercayai, mengagumi, dan menghormati pemimpin mereka. Karakter transformasional atau karismatik pemimpin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pemimpin, karena bawahan percaya kepada pemimpin, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras dari yang diharapkan perusahaan. Kunci kepemimpinan yang efektif ialah karakter yang disesuaikan dengan situasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga ialah salah satu prospek esensial yang mempengaruhi produktivitas dan produktivitas pegawai perusahaan. Lingkungan kerja yang terbisa dalam perusahaan harus diciptakan dan dilengkapi dengan sebaik-baiknya, karena lingkungan kerja ialah sarana langsung bagi pekerjaan dan aktivitas pegawai perusahaan. Apabila perusahaan tidak memiliki lingkungan kerja, maka akan muncul situasi yang tidak menguntungkan dan tidak harmonis, yang bisa berdampak negatif pada produktivitas tenaga kerja.

Keberhasilan peningkatan produktivitas mengharuskan perusahaan mengetahui tujuan kinerja. Apabila tujuan kinerja tumbuh dari dalam, pekerja membangun kekuatan mereka sendiri, dan apabila situasi tempat kerja menunjang hal ini, sehingga ketercapaian kinerja akan memudahkan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik serta aman memudahkan pegawainya agar menumbuhkan produktivitas. Sementara dari lingkungan kerja baik juga bisa menolong mengurngi kebosanan serta keletihan, yang diinginkan bisa menumbuhkan produktivitas dan produktivitas pegawai.

Bagi sebuah perusahaan memiliki tujuan dalam meningkatkan bisnisnya, menjaga kehidupan serta memberikan keuntungan, produktivitas pegawai sangat esensial untuk wadah kesuksesan bisnis. Keberhasilan perusahaan tergambar dari hasil usaha setiap individu dalam perusahaan, usaha memberikan dampak kinerja perusahaan menyeluruh. Peningkatan produktivitas pegawai diharpkan akan berefek dalam kesejahteraan pegawai di perusahaan.

Peningkatan produktivitas akan membawa guna besar untuk tenaga kerja, dunia usaha, dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, produktivitas tinggi meningkatkan total upah didapatkan. Pada dunia bisnis, produktivitas memwariskan manfaat dalam menopang kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sedangkan pada pemerintahan bisa meningkatkan penbisaan nasional.

Produktivitas pegawai ialah hasil dari persyaratan kerja yang harus diisi setiap pegawai. Syaratnya ialah kemauan pegawai

dalam memberikan usaha, kemauan serta tanggung jawab. Tenaga kerja yang memenuhi syarat ialah tenaga kerja yang dipercayai memiliki keahlian, jasmani yang sehat, kecerdasan serta pendidikan terkhusus, dan sudah mendapatkan keahlian dalam tugas yang berhubungan, serta melengkapi persyaratan yang mengembirakan dari segi mutu serta kuantitas.

PT Sukanda Djaya ialah perusahaan makanan serta minuman yang berkantor pusat di Bekasi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1974 oleh WTChen. Sukanda Djaya mengimpor makanan serta minuman beku, dingin, dan kering dari Jepang, Italia, AS, Prancis, Australia, Selandia Baru, serta Norwegia. Sesudah produk tersebut diimpor, kemudian diproses oleh perusahaan untuk selanjjutnya didistribusikan diberbagai daerah di Indonesia bersama dengan produk dari induk perusahaan yakni Diamond Cold Storage. Kini PT Sukanda Djaya mempunyai 17 kantor distribusi diseluruh Indonesia.

Dari uraian di atas, penulis melaksanakan eksplorasi agar mendapatkan pengaruh manajemen dan lingkungan kerja pada produktivitas bagian logistik PT Sukanda Djaya Medan.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir untuk menetapkan tujuan dan mewujudkannya. Menurut Terry dalam Rivai (2014:3) kepemimpinan ialah kegiatan memberi dampak individu-individu dalam berusaha mewujudkan tujuan bersaama. Senada dengan hal tersebut, Pfiffner dalam Rivai (2014:4) juga berpenbisa bahwa kepemimpinan ialah keahlian dalam mengkoordinasikan serta menginspirasi individu serta kelompok agar mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja ialah lokasi dimana pegawai melaksanakan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang menunjang meneruskan kenyamanan serta aman, sehingga menyebabkan pegawai bekerja secara maksimal. Menurut Nitisemito (2014:21), lingkungan kerja ialah seluruh suatu ada disekitar pekerja serta bisa memberikan dampak mereka untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu, Schultz dan Schultz (2012:33) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja ialah seluruh prospek fisik pekerjaan, psikologi kerja, serta aturan kerja yang bisa memberikan efek kegembiraan kerja serta produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja ialah suatu konsep yang menunjukkan keterkaitan antara

output dan input yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk produksi. Sebuah perusahaan maupun organisasi tidak bisa mewujudkan tujuannya dengan efektif serta efisien apabila produktivitas pegawainya rendah. Manusia sebagai pekerja ialah elemen yang esensial serta berperan besar agar mewujudkan tujuan pada organisasi ataupun perusahaan, sehingga dibutuhkan suatu insentif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar memperoleh hasil yang sesuai pada tujuan sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Budiono (2012: 96), produktivitas Ada beberapa defenisi, yakni produktivitas ialah karakter mental yang bersumber dari kenyataan bahwasanya kualitas hidup untuk saat ini harus lebih baik dari hari kemarin, serta hari esok harus lebih baik daripada hari imi. Defenisi ini berarti bahwasanya pada suatu perusahaan maupun pabrik, manajemen seharunya senantiasa memperbaiki kegiatan produksi, sistem kinerja, lingkungan kerja, dll. Definisi berikutnya Produktivitas ialah proses produksi sebagai analogi antara keluaran (output) serta masukan (input). Rumusan ini absah pada perusahaan, industri serta perekonomian keseluruhannya. Sederhananya, produktivitas ialah analogi matematis antara kuantitas yang diberikan serta kuantitas setiap sumber daya yang dipakai dalam proses.

3. Metode Penelitian

Tergantung pada metode eksplorasi yang akan dilaksanakan, eksplorasi ini diklasifikasikan sebagai eksplorasi asosiasi kausal. Sugiono (2013:16) mendefinisikan metode eksplorasi kausal sebagai eksplorasi yang dirancang untuk mengidentifikasi masalah yang mewakili keterkaitan kausal antara 2 variabel ataupun lebih. Pada eksplorasi ini ditemukan variabel bebas (mempengaruhi) serta variabel terikat (yang terpengaruh). Dalam eksplorasi ini, kepemimpinan serta lingkungan kerja ialah variabel bebas, serta prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Eksplorasi ini dilaksanakan di PT Sukanda Djaya Medan yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 80 km 18.7, Desa Tunggurono, Kec. Binjai Timur. Populasi pada eksplorasi ialah pegawai yang bekerja di bagian logistik PT Sukanda Djaya Medan dengan 83 individu. Cara pengambilan sampel ini disebut sampling jenuh, yakni pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel. Sampel pada eksplorasi ini ialah 83 responden.

Metode pengumpulan data pada eksplorasi ialah angket serta pemeriksaan dokumentasi. Metode analisis data yang dipakai ialah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini dipakai agar mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2)

terhadap kinerja pegawai (Y). Uji kualitas data yang dipakai ialah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tebakan klasik yang dipakai tersusun atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Untuk pengambilan keputusan eksplorasi dipakai uji hipotesis yang tersusun atas uji simultan (uji F) serta uji parsial (uji t). Agar mengukur sejauh mana model bisa memperlihatkan transformasi variabel dependen dalam eksplorasi ini dipakai uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,7711	13,715	0,596	0,885
X1.2	28,9759	12,975	0,747	0,871
X1.3	29,0361	13,206	0,707	0,875
X1.4	29,1807	12,930	0,659	0,880
X1.5	29,1687	13,264	0,616	0,884
X1.6	28,9759	13,365	0,706	0,876
X1.7	29,1446	12,540	0,696	0,877
X1.8	29,0964	13,649	0,648	0,881

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh poin dalam pernyataan variabel kepemimpinan ialah benar. Hal ini terlihat dari rhitung > rtabel (0,216) disetiap elemen pernyataan. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa 8 pernyataan benar dan bisa dipakai untuk eksplorasi ini.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,2771	8,081	0,533	0,782
X2.2	28,3976	7,925	0,538	0,782
X2.3	28,2410	7,844	0,586	0,774
X2.4	28,0361	8,499	0,439	0,796
X2.5	27,9398	8,082	0,661	0,766
X2.6	28,0723	8,214	0,488	0,789
X2.7	28,0000	8,146	0,521	0,784
X2.8	27,9639	9,035	0,402	0,800

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwasanya seluruh elemen pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ialah valid. Hal ini terlihat dari rhitung > rtabel (0,216) dietiap elemen pernyataan. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa 8 pernyataan benar dan bisa dipakai untuk eksplorasi ini.

Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28,5060	5,302	0,510	0,723
Y.2	28,4578	5,056	0,669	0,700
Y.3	28,5663	4,932	0,591	0,706
Y.4	28,4940	5,399	0,440	0,734
Y.5	28,4217	4,881	0,617	0,701
Y.6	28,4819	5,106	0,579	0,711
Y.7	28,4458	4,811	0,684	0,690
Y.8	28,6747	5,118	0,317	0,859

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwasanya

seluruh item dalam pernyataan produktivitas kerja variabel benar. Hal ini terlihat dari rhitung > rtabel (0,216) pada setiap elemen pernyataan. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa 8 pernyataan benar dan bisa dipakai untuk eksplorasi ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Statistik keandalan	
alfa cronbach	N item
0,892	delapan

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 4 menjelaskan bahwasanya nilai Cronbach's alpha ialah 0,892. Dari hasil pengujian tersebut, nilai cronbach's alpha > 0.8. Dengan demikian, seluruh item asersi pada variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel dalam kategori "sangat baik".

Tabel 5. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Statistik keandalan	
alfa cronbach	N item
0,806	delapan

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 5 menerangkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha ialah 0,806. Hasil pengujian tersebut, nilai cronbach's alpha > 0.8. Dengan demikian, seluruh elemen pernyataan variabel lingkungan dinyatakan reliabel dengan kategori sangat baik.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Statistik keandalan	
alfa cronbach	N item
0,756	delapan

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 6 menerangkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha ialah 0,756. Dari hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa 0,7 < nilai Cronbach's alpha < 0,8. Dengan demikian, seluruh elemen pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan aman dengan kategori baik.

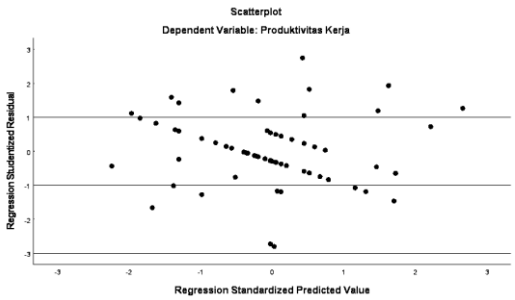
Tabel 7. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			83
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,21316236
Most Extreme Differences	Absolute		,100
	Positive		,100
	Negative		-,087
Test Statistic			,100
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,078
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,079
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,072
		Upper Bound	,086
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Dasar keputusan Kolmogorov-Smirnov ialah nilai pada kolom Asymp. Ikan putih. diatas taraf signifikansi (α = 5%), sehingga tidak mengalami pelanggaran terhadap distribusi normal.

Tabel di atas menjelaskan bahwasanya nilai probabilitas resi2l (asimp.sig.2-tail) ialah 0,078 > dari sig-α (0,05), maka ditarik kesimpulan data pada eksplorasi ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan tidak ditemukan pola yang jelas, serta titik-titik tersebar di atas, di bawah angka 0 sepanjang sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

koefisien			
Model		Statistik kolinearitas	
		Toleransi	VIF
satu	(Konstan)		
	Kepemimpinan	0.877	1.14
	Lingkungan kerja	0.877	1.14
sebuah. Variabel terikat: produktivitas tenaga kerja			

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Bisa dilihat di tabel tersebut bahwasanya nNilai VIF variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) kurang dari atau kurang dari 10 (VIF < 10). Artinya tidak terbisa multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi. Sampai jumpa nilai izin variabel kepemimpinan(X1) dan lingkungan kerja (X2) lebih besar atau sama dengan 0,10 (nilai toleransi 0,10). Artinya tidak terbisa multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

Tabel 9. Uji statistik F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,174	2	23,587	15,568	<,001[b]
	Residual	103,023	68	1,515		
	Total	150,197	70			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas bahwa Fhitung ialah 15568. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel. Kita bisa mengatakan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat apabila nilai Fhitung yang dihasilkan > nilai Ftabel. Berikut ini ialah data dari Ftabel:

Dengan memperhatikan kriteria penentuan nilai Ftabel maka diperoleh nilai 3,11. Nilai ini dibandingkan dengan Fhitung, sehingga kesimpulan bahwasanya nilai Fhitung l> Ftabel (15,568 > 3,11). Hal ini menunjukkan bahwa hasil eksplorasi menerima Ha yakni kepemimpinan serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada

produktivitas kerja.

Tabel 10. Uji statistik t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,979	1,902		11,558	<,001
	Kepemimpinan	0,061	0,044	0,148	1,376	0,173
	Lingkungan Kerja	0,262	0,057	0,491	4,584	<,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Dari Tabel 10 diketahui bahwasanya variabel kepemimpinan berdampak positif tetapi bukan signifikan secara parsial pada produktivitas kerja. Terlihat pada thitung (1,376) < ttabel (1,990) serta signifikansi (0,173) > 0,05. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta sebagian signifikan terhadap produktivitas kerja. Terlihat dari thitung (4,584) > ttabel (1,990) dan signifikansi (<0,001) yang menunjukkan < 0,05.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560[a]	,314	,294	1,231
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel di atas bisa didapati bahwasanya nilai adjusted R-square sebesar 0,294. Artinya 29,4% perbedaan produktivitas kerja bisa dipaparkan oleh perbedaan kepemimpinan serta lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 70,6% disebabkan oleh variasi lain yang tidak dipertimbangkan pada eksplorasi.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Logistik PT Sukanda Djaya Medan

Dari eksplorasi didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan berdampak signifikan pada produktivitas kerja. Sesudah dilaksanakan analisis didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,148 dengan signifikansi 0,173 > 0,05, dan nilai thitung < ttabel yakni 1,376 < 1,990, sehingga bisa disimpulkan Ho didapatkan yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif melainkan tidak signifikan. berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Jadi hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila variabel kepemimpinan meningkat maka produktivitas pegawai PT Sukanda Djaya Medan akan meningkat, tetapi tidak signifikan, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan ialah suatu hal yang esensial dalam suatu perusahaan.

Dari hasil deskriptif variabel kepemimpinan (X1), pernyataan dengan mean terendah terbisa pada pernyataan 4 yang berbunyi “Manajer saya menyelesaikan konflik

pegawai" dengan skor 3,95, dengan 19 responden menerangkan tidak setuju (22,9%). Hal ini memaparkan bahwasanya manajemen masih belum terlibat secara aktif dalam menyelesaikan konflik yang muncul di antara pegawainya. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata tertinggi terbisa pada pernyataan 7 yang berbunyi "Manajer saya menolong bawahannya dalam menyelesaikan tugas" dengan skor 4,65.

Hasil eksplorasi ini menguatkan eksplorasi Maman Supriadi (2018) yang berjudul Dampak Manajemen serta Lingkungan Kerja pada Produktivitas Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung Rokan Hulu. Studi tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif tetapi bisa diabaikan terhadap produktivitas pegawainya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Logistik PT Sukanda Djaya Medan

Dari eksplorasi diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sesudah dilaksanakan analisis didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,491 dengan signifikansi (<0,001) < 0,05 serta thitung<ttabel 4,584>1,990, ditarik kesimpulan Ha diterima maksudnya lingkungan kerja memiliki berdampak positif serta signifikan pada produktivitas tenaga kerja. Apabila variabel lingkungan kerja dinaikkan sehingga produktivitas bagian logistik PT Sukanda Djaya Medan akan meningkat secara signifikan, begitu pula sebaliknya. Hasil eksplorasi ini sejalan dengan teori Afandi (2018:

Pada variabel deskriptif lingkungan kerja (X2) terlihat bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean terendah untuk variabel ini ialah pernyataan item 2 yakni "suhu ruangan tempat saya bekerja sangat dingin", dengan skor dari 3,73. 24 responden (29%) tidak setuju dengan pernyataan dan 3 responden (3,6%) tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik dalam hal ini suhu ruangan di PT Sukanda Djaya Medan khususnya pada bagian logistik kurang sejuk. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi ialah butir pernyataan 5 yakni: "Saya mempunyai keterkaitan yang baik bersama manajemen saya" pada skor 4,19, dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 22 responden (26,5%) dan konsonan naik menjadi 55 responden. (66,3%).

Menurut Mardiana (2015:16), lingkungan kerja ialah lingkungan yang mana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.W Apabila pekerja menyukai lingkungan kerja

dimana ia bekerja, sehingga pekerja tersebut bertahan di kerjanya dalam melaksanakan kegiatan jadi waktu kerja dipakai secara efisien dan optimis, produktivitas kerja pekerja juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi keterkaitan kerja yang berkembang antara rekan kerja serta keterkaitan kerja antara bawahan maupun atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hasil eksplorasi ini sejalan pada eksplorasi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Rio Saputra (2016) berjudul Dampak disiplin kerja serta lingkungan kerja pada produktivitas kerja pegawai diunit manufaktur PT Perindustrian dan Commerce Bangkinang. Eksplorasi menunjukkan bahwasanya ditemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja pada produktivitas kerja pegawai.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Logistik PT Sukanda Djaya Medan

Hasil uji signifikansi simultan (uji F-statistik) diperoleh bahwa Fhitung > Ftabel (15,568 > 3,11), sehingga bisa diketahui bahwa kepemimpinan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pegawai. .

Salah s1 peran utama untuk meningkatkan produktivitas pegawai ialah menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Semakin baik lingkungan kerja, baik fisik atupun non-fisik yang disediakan oleh manajemen dan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai, sehingga tujuan perusahaan juga akan tercapai.

Dalam lingkungan kerja yang baik, pegawai akan lebih antusias dengan tanggung jawabnya dan akan percaya bahwasanya dengan keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan tujuan serta sasarannya, keesensialan pribadi mereka juga terlindungi.
Hasil eksplorasi ini sejalan dengan eksplorasi sebelumnya oleh Widowati (2020) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Mustika Citra Rasa. Menunjukkan bahwa secara bersamaan ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada produktivitas kerja pegawai.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1.Kesimpulan:

Dari hasil uji statistik t diperoleh kepemimpinan secara parsial berdampak positif melainkan tidak signifikan pada produktivitas pegawai bagian logistik PT Sukanda Djaya Medan.

Dari hasil uji t-statistik diketahui bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap produktivitas staf bagian logistik di PT Sukanda Djaya Medan.

Dari hasil uji F-statistik didapat bahwa kepemimpinan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai bagian logistik PT Sukanda Djaya Medan.

Dari hasil tes koefisien determinasi (R2) didapatkan nilai R kuadrat terkoreksi yang menunjukkan nilai R2 sebesar 0,294 atau 29,4%. Artinya 29,4% produktivitas staf logistik PT Sukanda Djaya Medan bisa dikaitkan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sementara sisanya dipaparkan oleh variabel lain yang bukan dipertimbangkan pada eksplorasi.

5.2.Saran

Dari eksplorasi ini, peneliti memberikan kontribusi atau saran kepada PT Sukanda Djaya Medan untuk memperhatikan lingkungan kerja para pegawai, agar para pegawai nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya guna meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan perusahaan meliputi sirkulasi udara, suhu ruangan, dan intensitas cahaya. Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik masih terbisa ruang untuk perbaikan yakni arahan dari pihak manajemen dalam menyelesaikan pekerjaan bawahan dan konflik yang masih timbul antar rekan kerja.

Manajemen PT Sukanda Djaya Medan harus lebih peka dan terbuka terhadap konflik yang muncul di antara pegawainya, agar konflik yang muncul tidak berlangsung lama, dan pegawai merasa bahwa manajernya peduli dengan mereka. Manajer kemudian juga harus lebih sering menunjukkan apa yang mungkin menarik minat pegawai mereka dalam pekerjaan sehingga mereka melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dengan lebih menarik dan antusias.

Diharapkan pada penelaah berikutnya untuk bisa mengembangkan variabel-variabel yang diriset, fokus pada variabel-variabel bisa memberikan dampak produktivitas kerja, maka eksplorasi yang diberikan bisa lebih baik serta lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P.. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Riau: Nusa Media Yogyakarta

Bangun. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga

Budiono, A.M. dan Sugeng Z.. 2012. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi.* Jakarta: IPWI

Nitisemito, A. S.. 2014. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, V., Bachtiar dan Amar B.. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta: Rajawali Press

Schultz, E. dan Schultz E.S.. 2012. *Psychology and Work Today.* New York: Pearson

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi.* Bandung: Alfabeta

Elpis Anto Manalu, 2014. *"Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah"*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif 01, no. 1

Rio Saputra, 2016. *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru"*. Skripsi. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Maman Supriadi, 2018 *"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung Rokan Hulu*. Skripsi. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Widowati, 2020. *"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa"*, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma 03, no. 3