



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan

Reza Anandria ^{1*}, Henni Marlinah ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: reza.anandria@gmail.com, dosen02493@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of Transformational Leadership Style and Physical Work Environment on Employee Work Productivity at Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan, both separately and simultaneously. The method used was a Saturated Sample with a population of 36, where all members of the population were made respondents. Data were collected through observation and questionnaires, and analyzed using validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results showed that the Transformational Leadership Style had a significant influence on Employee Work Productivity ($t_{cal} > t_{table}$) with a regression equation of $Y = 7.456 + 0.502X_1$, as well as a correlation value of 0.446 indicating a moderate relationship. The Physical Work Environment also has a significant effect on Employee Work Productivity ($t_{cal} > t_{table}$) with a regression equation $Y = 7.456 + 0.474X_2$ and a correlation of 0.461 which indicates a moderate relationship. Simultaneously, these two variables affected Employee Work Productivity (F to calculate $> F_{table}$) with a regression equation $Y = 7.456 + 0.502X_1 + 0.474X_2$ and a correlation value of 0.461, indicating a moderate relationship, while a determination coefficient of 54.9% indicated that 45.1% was influenced by other factors. This means that if there is an increase in the variables of transformational leadership style and physical work environment, employee work productivity will also increase. The variable that has the most dominant influence on employee work productivity is the physical work environment variable of 46.1%.*

Keywords: Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Productivity

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Metode yang digunakan adalah Sampel Jenuh dengan populasi 36, di mana semua anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 7,456 + 0,502X_1$, serta nilai korelasi 0,446 yang menunjukkan hubungan sedang. Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 7,456 + 0,474X_2$ dan korelasi 0,461 yang menandakan hubungan sedang. Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (F hitung $> F_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 7,456 + 0,502X_1 + 0,474X_2$ dan nilai korelasi 0,461, menunjukkan hubungan sedang, sementara koefisien determinasi sebesar 54,9% mengindikasikan 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja fisik sebesar 46,1%.*

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Karyawan memainkan peran yang sangat penting sebagai sumber daya dalam perusahaan, karena mereka memiliki kapasitas besar untuk berkontribusi pada kesuksesan

organisasi. Sumber daya manusia yang berharga ini secara aktif mendukung perusahaan melalui bakat luar biasa, kerja keras, pemikiran inovatif, dan tekad yang teguh, yang semuanya berperan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Terlepas dari seberapa sempurna aspek teknologi dan ekonomi perusahaan dikelola, tidak adanya elemen manusia membuatnya sangat menantang bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan cara yang benar-benar efektif. Tidak dapat disangkal, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi, dan kualitasnya sangat menentukan keberhasilan konklusif organisasi. Ini mencakup kemampuan mereka untuk memahami dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, melakukan analisis komprehensif, dan secara akurat mengantisipasi dampak yang dihasilkan pada agensi. Tujuan menyeluruh dari sebuah perusahaan adalah untuk tidak hanya memastikan keberlanjutannya sendiri, tetapi juga untuk mendorong pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan dan pemiliknya. Sebaliknya, keputusan individu untuk bergabung dengan perusahaan atau organisasi didorong oleh keinginan mereka untuk memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi mereka, yang berkisar dari stabilitas keuangan hingga pemenuhan kebutuhan pribadi dan kemajuan karir. Penyelarasan tujuan individu dengan tujuan perusahaan adalah yang paling penting, karena memastikan bahwa orang bekerja menuju tujuan spesifik yang ditetapkan oleh organisasi

Di era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi segudang tantangan saat mereka berusaha untuk memperluas jangkauan dan pengaruh mereka. Era ini juga telah memunculkan persaingan yang ketat di antara perusahaan, menciptakan lingkungan yang sangat kompetitif. Akibatnya, perusahaan dipaksa untuk mengadopsi strategi defensif untuk bertahan dan berkembang dalam persaingan yang kejam ini. Pencapaian tujuan perusahaan adalah proses multifaset, yang mengharuskan pemenuhan berbagai elemen penting. Di antara elemen-elemen ini, kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan. Manajemen yang efektif dari sumber daya yang tersedia sangat penting untuk realisasi tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang tepat, sumber daya ini tidak dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga menghambat kemajuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang kuat dan cakap sangat diperlukan dalam memastikan bahwa sumber daya dikelola secara efektif dan sesuai dengan mandat masing-masing. Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar mengelola sumber daya; itu melibatkan memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Posisi seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki bobot yang signifikan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

Produktivitas sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan, produktivitas merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu produktivitas dari para karyawan harus mendapatkan perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya produktivitas dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berikut data produktivitas di Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Produktivitas Karyawan Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Produksi	Jumlah Produksi (perorang)	Target Produksi (perorang)	Pencapaian (%)	Keterangan
2022	32	408.800	12.775	13.500	94%	Tidak Mencapai Target
2023	33	410.650	12.443	14.000	88%	Tidak Mencapai Target
2024	36	415.500	11.541	14.000	82%	Tidak Mencapai Target

Sumber : Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan

Dari Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat pencapaian produktivitas karyawan untuk tahun 2022 hanya mencapai persentase sebesar 94% dan untuk tahun 2023 mengalami penurunan yang hanya mampu mencapai 88%, sedangkan tahun 2024 mengalami penurunan hanya mampu mencapai 82%. Total dari tiga tahun tersebut tidak ada yang mampu mencapai 100% dimana hal ini mengakibatkan keuntungan perusahaan tidak maksimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian produktivitas karyawan dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif belum maksimal.

Tabel 1. 2
Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Tranformasional Pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan

No	Indikator	Hasil pra-survei			
		Menjawab Ya		Menjawab Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kharisma				
	Pemimpin memiliki kharisma atau daya tarik sebagai pemimpin sehingga para karyawan tertarik untuk mengikuti visi misi dan mempromosikan program kerja pemimpin tersebut.	7	35%	13	65%
2	Motivasi Inspirasional				
	Karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena pimpinan memberikan reward dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.	6	30%	14	70%

No	Indikator	Hasil pra-survei			
		Menjawab Ya		Menjawab Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
3	Perhatian Individual				
	Pemimpin bisa melakukan pendekatan secara pribadi kepada para karyawan selayaknya teman atau kerabat yang dimana ini akan membuat karyawan merasa lebih	10	50%	10	50%

	dekat dengan pemimpin dan nyaman dalam bekerja.				
4	Stimulasi Intelektual	7	35%	13	65%
	Pemimpin selalu memberikan gambaran kepada karyawan tentang bagaimana menyelesaikan masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan pada waktu yang akan datang.				
Total		30	37%	50	63%

Skala guttman adalah skala yang digunakan untuk mendapatkan jawaban tegas dari responden, yaitu hanya terdapat 2 interval seperti setuju – tidak setuju, Ya - Tidak,, benar – salah, positif – negatif, dan lain lain (Sugiyono, 2014:139). Interpretasi menggunakan skala guttman dimana 0 (0%) = Tidak Sesuai 0,01 (1%)–0,49 (49%) = Mendekati Tidak Sesuai, 0,50 (50%) = Agak Sesuai, 0,51 (51%)–0,99 (99%) = Mendekati Sesuai, 1 (100%) = Sesuai

Tabel 1. 3
Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik Pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan

No	Indikator	Hasil observasi			
		Kondisi Baik		Kondisi Tidak Baik	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Penerangan	11	55%	9	45%
2	Suhu Udara	6	30%	14	70%
3	Suara Bising	9	45%	11	55%
4	Penggunaan Warna	8	40%	12	60%
5	Ruang Gerak	5	25%	15	75%
Total		39	39%	61	61%

Sumber : Data Diolah 2025

Pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil observasi pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan bagian produksi dimana hasilnya menunjukkan terdapat 11 lampu dalam kondisi baik dan 9 lampu yang tidak berfungsi dengan baik, terdapat 6 ventilasi dalam kondisi baik dan 14 keadaan ventilasi yang tidak baik, terdapat 9 mesin yang tidak menimbulkan suara bising dan 11 mesin yang menimbulkan suara bising, terdapat 8 bagian cat dinding dalam keadaan baik dan 12 cat dinding dalam keadaan kurang baik, terdapat 5 bagian dalam keadaan luas dan 15 bagian ruang kurang luas sehingga mengganggu aktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasinya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) “Metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka”. Sedangkan metode yang digunakan yaitu metode Deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:63) “Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian secara sistematis dan faktual, berdasarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan umum atau membandingkan dengan variabel lain.”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9

Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Atasan saya memiliki kepribadian yang kuat dan menarik	0,490	0,329	Valid
2	Atasan saya dihormati karena wibawanya, bukan karena jabatannya	0,586	0,329	Valid
3	Atasan saya memberikan motivasi kepada saya agar melakukan pekerjaan dengan baik	0,620	0,329	Valid
4	Atasan saya menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,660	0,329	Valid
5	Atasan saya bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	0,627	0,329	Valid
6	Atasan saya menyesuaikan cara membimbing sesuai dengan kebutuhan individu karyawan	0,434	0,329	Valid
7	Atasan saya terbuka dalam diskusi dan pertukaran ide dalam tim	0,556	0,329	Valid

8	Atasan mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional atau logis	0,500	0,329	Valid
---	--	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Semua pernyataan dalam indikator variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid, sehingga semua pernyataan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan berdasarkan hasil uji validitas tersebut karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,329

Tabel 4. 10
Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,590	0,329	Valid
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,622	0,329	Valid
3	Temperatur suhu di tempat kerja tidak mempengaruhi konsentrasi saya	0,605	0,329	Valid
4	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	0,533	0,329	Valid
5	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	0,502	0,329	Valid
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,648	0,329	Valid
7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,696	0,329	Valid
8	Cat dinding pada ruang kerja masih sangat layak	0,444	0,329	Valid
9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, mesin, oven dll tersusun rapih di ruang kerja	0,416	0,329	Valid
10	Luas ruang kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0,603	0,329	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Semua pernyataan dalam indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid, sehingga semua pernyataan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan berdasarkan hasil uji validitas tersebut karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,329

Tabel 4. 11
Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Kualitas hasil kerja Saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0,562	0,329	Valid

2	Kuantitas hasil kerja Saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0,462	0,329	Valid
3	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan	0,492	0,329	Valid
4	Saya selalu berusaha untuk mencapai target produksi perusahaan	0,491	0,329	Valid
5	Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan	0,452	0,329	Valid
6	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna bagi diri saya	0,449	0,329	Valid
7	Saya aktif mencari peluang untuk belajar hal baru terkait pekerjaan	0,504	0,329	Valid
8	Saya mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan	0,409	0,329	Valid
9	Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0,482	0,329	Valid
10	Hasil kerja saya selalu memenuhi harapan perusahaan	0,721	0,329	Valid
11	Saya mampu mengatur urutan pekerjaan agar lebih cepat diselesaikan	0,580	0,329	Valid
12	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	0,558	0,329	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Semua pernyataan dalam indikator variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid, sehingga semua pernyataan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan berdasarkan hasil uji validitas tersebut karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,329

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018: 45) Reliabilitas adalah “alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.678	0.600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.763	0.600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0.742	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Menurut tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk semua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Produktivitas

Kerja (Y), adalah reliabel. Sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.17886352	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.070	
	Negative	-.110	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.328	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.316
		Upper Bound	.340

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai residual distribusi normal, karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,050, sehingga uji asumsi dapat dilanjutkan

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.456	6.358		1.173	.249		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.502	.245	.320	2.046	.049	.865	1.155
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.474	.216	.343	2.195	.035	.865	1.155

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,865 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,155 dimana nilai

tersebut < 10. Dengan begitu dapat disimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.301	.259	5.333	1.445

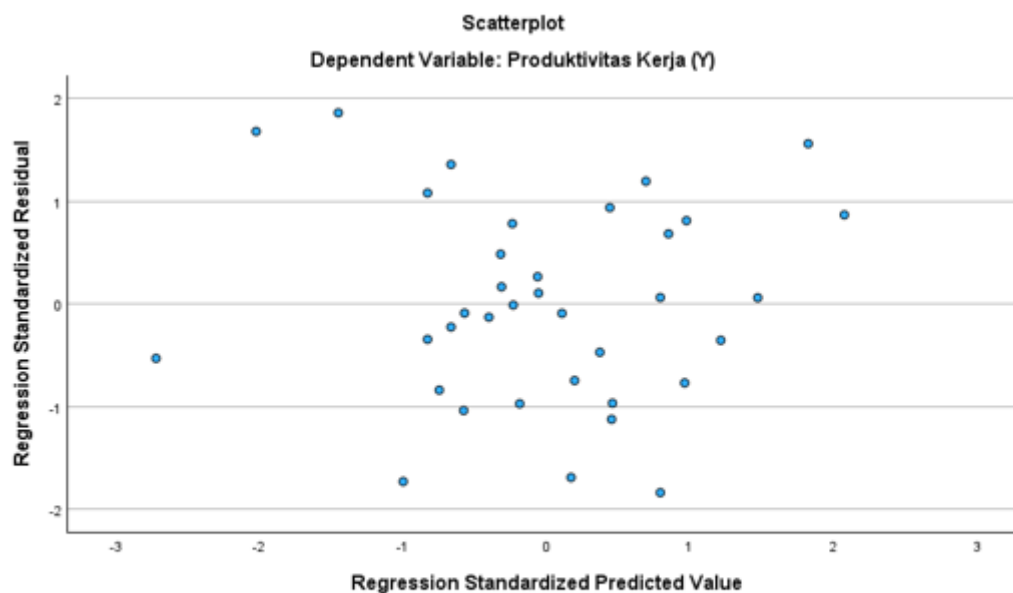
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,445 yang berada diantara interval 1,400 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot

Tidak ada heteroskedastisitas di grafik ini karena titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.456	6.358		1.173	.249
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.502	.245	.320	2.046	.049
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.474	.216	.343	2.195	.035

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,456 + 0,502X1 + 0,474X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,502 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,502
2. Nilai konstanta 0,474 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,474

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Model Summary					Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.549 ^a	.301	.259	5.333	.301	7.106	2	33	.003	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,549 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai tingkat hubungan yang sedang/cukup kuat terhadap Produktivitas Kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,549 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 54\%) = 44\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.259	5.333

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.985	5.308		3.012	.005
	Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	.700	.241	.446	2.906	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $2,906 > 1,692$ dan nilai p value < Sig. $0,006 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.970	5.756		2.427	.021
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.636	.210	.461	3.028	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,028 > 1,692$ dan nilai p value $<$ Sig. 0,005 atau $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.278	2	202.139	7.106	.003 ^b
	Residual	938.722	33	28.446		
	Total	1343.000	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $7,106 > 4,139$, dan nilai p value $<$ Sig. 0,003 $<$ 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,906 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,692. Selain itu, nilai p (p value) yang diperoleh adalah 0,006 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas dapat ditolak, sedangkan H_1 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,028 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,692. Selain itu, nilai p (p value) yang diperoleh adalah 0,005 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas dapat ditolak, sedangkan H_2 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki dampak positif terhadap Produktivitas Kerja

(Y). Ini terlihat dari nilai F hitung yang sebesar 7,106, melebihi nilai F tabel sebesar 4,139. Nilai p (ρ value) yang diperoleh juga lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yaitu 0,003. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja dapat ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan diterima. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)* (Vol. 3). Riau: Zanafa Publishing.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja: Studi analisis tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 68-87.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 65-74.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyan, M., & Magdalena, B. (2022, August). Pengaruh knowledge sharing dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 30-37).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R., & Marlinah, H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Teleoperation PT Bfi Finance IndonesiaTBK BSD Serpong. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 394-407.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.
- Kristiyana, N., & WIdyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510-521.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlinah, H., Tilova, N., & Isnaeni, D. P. (2023). Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Dalam Berorganisasi Pada Siswa Smk Dharma Karya Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM): Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 3(2).
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3, 9.
- Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan di Jawa Timur. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 2(2), 82-98.
- P. Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2017). Dimensi kepemimpinan transformasional: Konseptual dan ekstensi empiris. *The Leadership Quarterly*, 15, 329-354.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.
- Sobirin, M. A., & Marlinah, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 152-160.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N. (2015). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De Rozarie.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Yusuf, S., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mako Cake and Bakery Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1215-1225.