

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TRASFELLO BANGUN TEKNIKA

Albany Raka Fahrezy, Mahmud

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro No.47, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail: albanyrakafahrezy2002@gmail.com,
mahmud.sudiro@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Trsfello Bangun Teknika. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Trsfello Bangun Teknika. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 50 orang dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Squares*) untuk menguji model struktural dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor ini untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work culture on employee work productivity at PT. Trsfello Bangun Teknika. This study uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to all employees of PT. Trsfello Bangun Teknika. Saturated sampling technique was used in this study so that the entire population of 50 people was used as a sample. Data analysis was carried out using SmartPLS (Partial Least Squares) software to test the structural model and the relationship between variables. The results showed that leadership style, work environment, and work culture have a significant influence on employee work productivity. This study concludes that companies need to pay attention to these three factors to improve employee work productivity and achieve the company's goals that have been set.

Keywords: Work Productivity, Leadership Style, Work Environment, Work Culture.

1. PENDAHULUAN

Produktifitas kerja adalah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Pekerjaan tersebut adalah proses kerja seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Produktifitas kerja sangat berpengaruh terhadap sebuah perusahaan dalam pencapaian yang telah ditentukan. Produktifitas adalah perolehan yang dari perusahaan yang merupakan hasil akhir dari suatu proses panjang merupakan masukan dan keluaran perusahaan tersebut.” Rusby (2021, 199) menyatakan produktivitas adalah pengukuran dari seberapa baik seorang manusia dapat dikelola dan dipergunakan dalam menuju perolehan yang maksimal.

Produktivitas bisa dijadikan tolak ukuran berhasil atau tidak sebuah perusahaan ketika memproduksi barang atau jasa. Jadi semakin tinggi rasionya maka semakin tinggi pula produk yang dihasilkan. Pengukuran produktivitas dapat bermacam-macam sesuai dengan masukan dan keluaran yang dijadikan dasar agregat, seperti: indeks produktivitas tenaga kerja, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan baku, dll. Produktivitas tenaga kerja tak Cuma tergantung dengan jumlah karya produksinya, namun kualitas karya pun dapat dinilai berarti serta menjadi perhatian. Itulah sebabnya, apabila suatu perusahaan mau melakukan peningkatan produktivitas kerja yang harus diperhatikan adalah kuantitas dan kualitas kerja yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan. Semua pegawai memiliki tuntutan agar mampu berkontribusi positif pada

produktivitas kerja sebaik mungkin, karena produktivitas suatu perusahaan bergantung tingkat produktivitas pegawai” (Adriyanto & Prasetyo, 2021: 13).

“Produktivitas kerja sangatlah penting, karena produktivitas yang tinggi memberi dampak positif bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa sesuai kebutuhan pelanggan secara terus menerus sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya jika pegawai tidak mempunyai produktivitas kerja yang tinggi maka target yang telah ditetapkan tidak akan terealisasi bahkan dapat mengakibatkan kerugian. Mawarni (2019:17) menyatakan produktivitas merupakan hasil input dan output pegawai yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasil kerjanya tinggi namun produktivitasnya belum tentu meningkat. Pegawai dapat dikatakan produktif apabila menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai target dalam jangka waktu yang efektif dan efisien.

Produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama gaya kepemimpinan. “Gaya kepemimpinan memberikan efek yang berarti terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan melalui pemberdayaan, memotivasi karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat menjadi timbal balik dari produktivitas kerja perusahaan. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang bisa membuat karyawan bangkit dan termotivasi

agar mampu mengembangkan serta meningkatkan produktivitas kerja”. Hasnawati et al., (2021:17) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin untuk memberikan arahan, pengaruh, dorongan serta sebagai pengendalian terhadap orang dipimpinya supaya dapat bekerja dengan baik, sadar dan tanpa pamrih untuk menuju pencapaian yang optimal.

Penerapan gaya kepemimpinan merupakan salah satu gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Penerapan gaya kepemimpinan dapat menstimulasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal agar dapat tercapainya produktivitas kerja karyawan, sebaliknya jika pimpinan tidak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan sulit untuk motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Hasnawati et al., (2021:23) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan bisa memberikan inspirasi terhadap bawahannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik biasanya memiliki perhatian yang maksimal terhadap yang dipimpinya sehingga dapat

memberikan hasil maksimal pada proses produksi di perusahaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Trsfello Bangun Teknika. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2021) dengan judul penelitian

”Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja staf. Variabel lingkungan kerja memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh, kapasitas kerja juga memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian menemukan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti memiliki dampak yang bersamaan dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis berpendapat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT.**

Trsfello Bangun Teknika”.

gatif, ter rhadap per ncapaian r turjuan r organisasi” (Hasibuan, 2017). “Terori ini mernerkankan bahwa hakikat kinerrja adalah serperrangkat perrilakur pergawai yang berrkontribusi terrhadap perncaapaian turjuran organisasi. Terori ini jurga merndasari pilihan pernurlis terrhadap variabel kerpermimpinan, lingkurngan kerrja, burdaya kerrja

2. LANDASARN TEORI Grand Theory

Grand Theory yang digur rnakan dalam pernerlitan ini adalah Terori Prestasi r Kerja r yang merngatakan: “Kinerrja kerrja adalah nilai dari serkurmumpulan perrilakur karyawan yang mermberikan kontribusi, baik positif maupun ner

dan produktivitas kerja serbagai variabel yang perlu diterliti, kerana kerempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling berkaitan. Lingkungan kerja dan budaya kerja terntunya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan kerpermimpinan diharapkan mampu mmerbkalikan pegawai unturk mernghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi”.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kerpermimpinan merupakan suratur cara yang digurnakan serorang permimpin dalam berrinteraksi dengan bawahannya. Serorang permimpin mmerperngaruhikan perilaku bawahannya unturk berkkerja sama dan berkkerja sercara produktif unturk merncapai turjuran organisasi.

Mernurrut Nikmat (2022:42) merngatakan bahwa “gaya kerpermimpinan adalah pola perilaku serorang permimpin dalam mmerperngaruhikan perngikurnya, perngeritian gaya kerpermimpinan itu dinamis, gaya kerpermimpinan dapat berrubah terganturng perngikur dan siturasi”.

Lingkungan Kerja Mernurrut Sedarmayanti (2019:194) lingkungan kerja adalah termpat berrkumpulnya sejur rmlah kelompok yang berisi r fasilitas perndurkurng yang ditujurkan pada suratur turjuran ataur perncapaian dengan visi dan misi perusahaannya. Serdarmayanti (2019:194) mernyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sergala sersuratur di sekitar r pegawai yang dipengaruhikan langsung oleh kerberturhan akan

rasa aman, nyaman dan puras dalam merlaksanakan dan mernyerlaksanakan tugas yang diberikan r atasannya.

Budaya Kerja

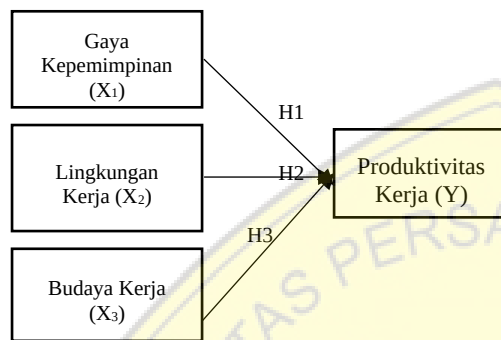
Surmberr daya manursia merupakan suratur asert yang pernting bagi suratur perur rsahaan, perusahaannya yang merniliki budaya kerja yang baik merupakan suratur kerunggulan bagi perusahaannya. Budaya kerja merupakan hal yang pernting bagi perusahaannya kerana budaya kerja merupakan ciri khas yang mmerbedakan suratur perusahaannya dengan perusahaannya lainnya. Budaya kerja merupakan suratur prosers merngajarkan perngertahuan dan kerterampilan serta sikap terntur agar pegawai mernjadi lebih terampil dan mampu merlaksanakan tanggunng jawabnya dengan lebih baik, sersurati dengan standar (Mangkunegara, 2015:78).

Produktivitas Kerja

Produktivitas mernpunyai arti r yang berrberda-berda di kalangan para ahli. Untur k mer mper rdalam perngeritian produktivitas, berrikur ini pener riliti merngurtip berberapa r derfinisi produktivitas dari berrbagai perserpsi para ahli. Mernurrut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas r kerja adalah suratur sikap merntal. Sikap mental yang ser lalur r merncari perbaiki terhadap r apa yang sudah r ada. Keyakinan r bahwa seser rorang dapat merlakurkan perkkerjaan lebih baik hari ini dibandingkan hari kemarin r dan hari ersok lebih baik dari hari ini. Serdangkan mernurrut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara ker rlururan (hasil) dan masukan r (input). r Jika

produktivitas meningkat maka efisiensi (waktu, material-tenaga kerja) dan sistem kerja, serta teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja akan meningkat.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Diolah penulis, (2024)

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H₁ : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Trasferlo Bangun Teknik
- 2) H₂ : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Trasferlo Bangun Teknik
- 3) H₃ : Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja PT. Trasferlo Bangun Teknik

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan hasil data dengan menggunakan sampel pada

karyawan di PT. Trasferlo Bangun Teknik.

Metodologi penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat merumuskan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada waktunya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel yaitu sebanyak 50 orang.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software smartPLS SEM (Partial Least Squares –

Structural Equation Modeling). PLS mempunyai kemampuan dalam mengerjakan hubungan antar variabel dan kemampuan melakukan analisis dalam satu kali pengujian. Tujuan dari PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel lain. Menurut Ghazali (2016:417) metode

PLS mampu menggambarkan variabel lain (tidak dapat diukur secara langsung) dan diukur dengan menggunakan indikator. Penulis menggunakan Partial Least Squares karena penelitian ini merupakan variabel lain yang dapat diukur berdasarkan indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisisnya

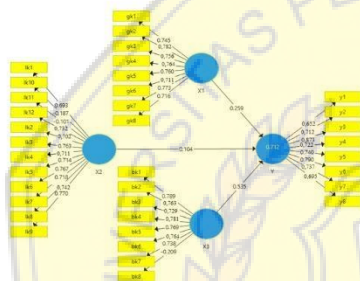
derngan perrhitungan r yang jerlas dan rinci.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Outer Model (Measurement Model)

Urji Converrgentr Validity

Gambar dan taberl berrikurt ini mernjerlaskan nilai *ourterr loading* dalam pernerlitan ini.



Gambar 2

Hasil Pengolahan Data

Surmberr: Ourtputr SmartPLS, data diolah pernurlis (2024)

Sersurai gambar di atas, berrikurt adalah perngolahan data awal yang melibatkan ermpat variabel derngan total 36 perrnyataan.

Tabel 1

Hasil Uji Outer Loadings Tahap 1

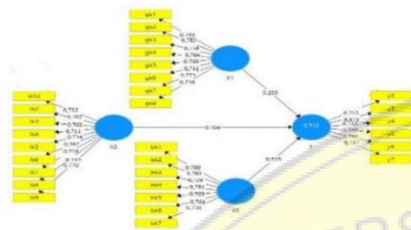
Tahap 1				
Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Produktivitas	Y1	0,652	0,700	Tidak Valid
	Y2	0,712	0,700	Valid
	Y3	0,873	0,700	Valid
	Y4	0,722	0,700	Valid
	Y5	0,740	0,700	Valid
	Y6	0,790	0,700	Valid
	Y7	0,737	0,700	Valid
	Y8	0,695	0,700	Tidak Valid

	LK5	0,714	0,700	Valid
	LK6	0,767	0,700	Valid
	LK7	0,718	0,700	Valid
	LK8	0,742	0,700	Valid
	LK9	0,770	0,700	Valid
	LK10	-0,187	0,700	Tidak Valid
	LK11	-0,101	0,700	Tidak Valid
	LK12	0,732	0,700	Valid
Burdaya Kerja	BK1	0,789	0,700	Valid
	BK2	0,763	0,700	Valid
	BK3	0,729	0,700	Valid
	BK4	0,781	0,700	Valid
	BK5	0,769	0,700	Valid
	BK6	0,764	0,700	Valid
	BK7	0,738	0,700	Valid
	BK8	-0,209	0,700	Tidak Valid
Gaya Kerpermimpinan	GK1	0,745	0,700	Valid
	GK2	0,782	0,700	Valid
	GK3	0,756	0,700	Valid
	GK4	0,764	0,700	Valid
	GK5	0,760	0,700	Valid
	GK6	0,711	0,700	Valid
	GK7	0,773	0,700	Valid
	GK8	0,716	0,700	Valid
Lingkurngan Kerja	LK1	0,693	0,700	Tidak Valid
	LK2	0,702	0,700	Valid
	LK3	0,763	0,700	Valid
	LK4	0,711	0,700	Valid

Surmberr: Ourtputr SmartPLS, data diolah pernurlis (2024)

Converrgentr validity dari moderl perngurkurran *ourterr loadings* diervalurasi merlaluri hurburngan korerlasi antara skor item/instrumern dan skor konstruknya (*loading factor*), derngan syarat nilai *loading factor* setiap r instrumern harurs > 0.70. Dalam analisis data awal, terdapat instrumen r yang tidak mermernurhi kriterria terrsrburt. Untur rk variabel produktivitas, r instrumen r terdapat 1 instrumern tidak valid (< 0.70). Semer ntara r untur k r variabel gaya kerpermimpinan, sernura instrumer rn valid (> 0.70). Variabel r lingkurngan kerjar memilikir 3 instrumer n tidak valid r (< 0.70). Variabel burdaya kerja mermiliki 1 instrumern tidak valid (< 0.70). Olerh karena itu, r instrumern derngan nilai *loading factor* < 0.70 harus dihilangkan ataurpurn dihapusr dari

model. r Untuk rk memer nur rhi persyaratan r *Converrgent validity r* yang ditetapkan, yakni nilai loading factor lebih tinggi dari 0.70, dilakukann pengolahan data kerdur denganr langkah-langkah berrikurt.



Gambar 3 Hasil Pengolahan Data Tahap 2

Surmberr: Ourtpurt SmartPLS, data diolah pernurlis (2024)

Berrdasarkan hasil gambar di atas, berikr urt ini perngolahan data kerdura.

Tabel 2 Hasil Uji Outer Loadings Tahap 2

Tahap 1				
Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Produktivitas	Y1	0,652	0,700	Tidak Valid
	Y2	0,712	0,700	Valid
	Y3	0,873	0,700	Valid
	Y4	0,722	0,700	Valid
	Y5	0,740	0,700	Valid
	Y6	0,790	0,700	Valid
	Y7	0,737	0,700	Valid
Gaya Kerpermimpinan	GK1	0,745	0,700	Valid
	GK2	0,782	0,700	Valid
	GK3	0,756	0,700	Valid
	GK4	0,764	0,700	Valid
	GK5	0,760	0,700	Valid
	GK6	0,711	0,700	Valid
	GK7	0,773	0,700	Valid
	GK8	0,716	0,700	Valid
Lingkurngan Kerja	LK2	0,702	0,700	Valid
	LK3	0,763	0,700	Valid
	LK4	0,711	0,700	Valid
	LK5	0,714	0,700	Valid
	LK6	0,767	0,700	Valid
	LK7	0,718	0,700	Valid
	LK8	0,742	0,700	Valid
	LK9	0,770	0,700	Valid
	LK12	0,732	0,700	Valid
Burdaya Kerja	BK1	0,789	0,700	Valid
	BK2	0,763	0,700	Valid

BK3	0,729	0,700	Valid
BK4	0,781	0,700	Valid
BK5	0,769	0,700	Valid
BK6	0,764	0,700	Valid
BK7	0,738	0,700	Valid

Surmberr: Ourtpurt SmartPLS, data diolah pernurlis (2024)

Serterlah melakur kanr perngolahan data yang kertiga dan merlakurkan erliminasi berberrapa instrumern yang tidak valid, ditermurkan bahwa nilai instrumerninstrumern yang tersisa telah sersurai kriteria derngan nilai > 0.70.

Urji Comositer Rerliability

Urji comositer rerliability digurnakan urnturk merngervalurasi nilai indikator-indikator dalam serburah variabelr. Urji ini melibatkann pernggurnaann *Cronbach's Alpha*, *Comositer Rerliability* serta *Averrager Variancer Erxtracted r* (AVER) denganr kerpurtursan yang didasarkan pada nilai-nilai terrserburt. Variabelr dianggap rerliablerl jika nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite r Rerliability* meler rbihi 0.70, dan terrakhir yaitur *Averrager Variancer Erxtracted r* (AVER) nilai yang diperrlurkan urnturk mernnyatakan kerandalan yang dicapai yaitur r 0.5 serhingga variabelr dianggap rerliablerl. Berrikurt ini adalah taberl yang mernurnjurkkan validitas serta reliabilitas konstrur k.r

Tabel 3 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)

X1	0,782	0,789	0,860	0,605
X2	0,822	0,830	0,875	0,584
X3	0,730	0,738	0,847	0,650
Y	0,817	0,823	0,880	0,647

Sumber: Output SmartPLS, data diolah penulis (2024)

Sesuai Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan

Composite Reliability melebihi 0.70. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel yang diuji dinyatakan valid ataupun reliabel. Dengan demikian, model struktural dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Pengukuran Inner Model (Structural Model)

R^2 (R-Square)

R-Square digunakan untuk mengukur evaluasi terhadap model struktural dengan turunan untuk menilai sejauh mana variabel endogen terdampak dan variabel eksogen berkontribusi secara substansial dalam model. Hasil *R-Square* dengan nilai 0.67 menunjukkan pengaruh yang kuat, nilai 0.33 menunjukkan pengaruh yang moderat, dan nilai 0.19 menunjukkan pengaruh yang lemah. Berikut ini adalah tabel *R-Square* yang menunjukkan hasil evaluasi tersebut. Berikut ini adalah tabel *R-Square* yang menunjukkan hasil evaluasi tersebut.

Tabel 4
R - Square

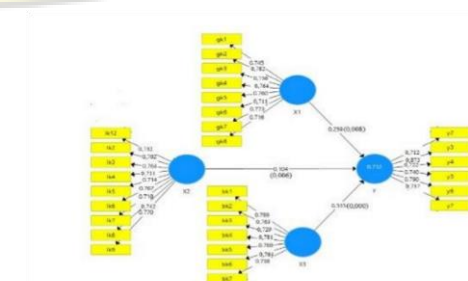
	R Square	R Square Adjusted
Y	0,677	0,670

Sumber: Output SmartPLS, data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-Square Adjusted* yakni 0.670. Hal ini berarti 67% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja, dengan kata lain bahwa variabel independen memberikan pengaruh bersama sekitar 67% terhadap variabel dependen. Sementara itu, sisanya sebesar (100% - 67% = 33%) produktivitas kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan nilai statistik dengan alpha 5%. Jika nilai T-statistik > 1.96, maka hipotesis diterima. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai T-statistik < 1.96 dan P-value < 0.05 (5%), hasil dianggap signifikan dan hipotesis diterima. Namun, jika nilai T-statistik < 1.96 dan P-value > 0.05 (5%), hasil dianggap tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Di bawah ini merupakan hasil output dari bootstrapping:



Gambar 4 Hasil Bootstrapping
Sumber: Output SmartPLS, data diolah penulis (2024)

X1 -> Y	0,267	0,251	0,099	2,695	0,008
X2 -> Y	0,259	0,267	0,085	3,057	0,006
X3 -> Y	0,380	0,389	0,104	3,644	0,000

Tabel 5 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
--	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Sumber: Output SmartPLS, data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji AVE = Nilai rata-rata AVE hipotesis dapat dijelaskan sebagai R^2 = Nilai rata-rata R^2 berikut.

1. Variabel gaya kepemimpinan Berdasarkan perhitungan di atas, memiliki t statistic atau thitung nilai *Goodness of Fit* (GoF) dalam (2,695) > t tabel (1,67722) atau p penelitian ini adalah 0.624, yang nilai (0,008) < 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa tingkat menunjukkan bahwa H1 diterima kesesuaian dan validitas model dan Ho ditolak. Dengan demikian penelitian ini dinyatakan tinggi atau maka gaya kepemimpinan kuat. Artinya indikator-indikator berpengaruh signifikan terhadap yang ada fit untuk kerja menguruk dari produktivitas kerja. masing-masing variabel laten dalam
2. Variabel lingkungan kerja penelitian ini yaitu gaya memiliki t statistic atau thitung kepemimpinan, lingkungan kerja, (3,057) > t tabel (1,67722) atau p budaya kerja dan produktivitas kerja. nilai (0,006) < 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa H2 diterima **Pembahasan** dan Ho ditolak. Dengan demikian **Gaya kepemimpinan berpengaruh** maka lingkungan kerja **signifikan terhadap produktivitas** berpengaruh signifikan terhadap **kerja PT. Trsfello Bangun** produktivitas kerja. **Teknika**.
3. Variabel budaya kerja memiliki t Hasil penelitian menunjukkan t statistic atau thitung (3,644) > t bahwa variabel gaya kepemimpinan tabel (1,67722) atau p-value memiliki t statistic atau thitung (0,000) < 0,05. Perihal ini (2,695) > t tabel (1,67722) atau menunjukkan bahwa H1 diterima nilai (0,007) < 0,05. Perihal ini dan Ho ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa H1 diterima dan maka budaya kerja berpengaruh Ho ditolak. Dengan demikian maka signifikan terhadap produktivitas gaya kepemimpinan berpengaruh kerja. signifikan terhadap produktivitas

Goodness of Fit (GoF) kerja.

Goodness of Fit (GoF) Hasil penelitian ini sejalan digunakan untuk mengervaluasir dengan penelitian Priyono, B. H., tingkat kesesuaian dan validitas Qomariah, N., & Winahyu (2018) model penelitian. Skala GoF terdiri dimana hasil penelitian dapat dari tiga kategori, di mana nilai 0.10 disimpulkan bahwa gaya dianggap rendah, nilai 0.25 dianggap kepemimpinan, lingkungan kerja dan sedang, dan nilai 0.38 dianggap berkerja baik secara parsial tinggi. Berikut ini adalah rumus dan maupurn simultan berpengaruh perhitungannya untuk *Goodness of Fit* terhadap produktivitas kerja.

(GoF). Keberhasilan merupakan

$$GoF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

GoF =

GoF = 0,624

Keterangan:

$$\sqrt{0,657} \times \sqrt{0,677}$$

keyakinan untuk mencapai turunan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyerenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Trasefelo Bangun Teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t statistic ataur thitung (3,057) > t tabel (1,67722) ataur pvalue r (0,002) < 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadly et al., (2021) dimana penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan output

surat cara yang dimiliki oleh seorang

pemimpin dalam mempengaruhi

untuk kerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan

sekelompok orang atau bawahan individu sehingga mereka berakibatkan pertumbuhan organisasi (Chika Erbernerzerr Durrur dan

Dominic Shimawua: 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prof. Dr. Abdur Ghafoor Awan (2015) bahwa lingkungan kerja sangat membantu tingkat produktivitas karyawan.

Faktor-faktor seperti durasi pengawasan, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang menarik dan cepat serta rencana pengakuan dan beban kerja yang memadai sangat membantu mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Trasefelo Bangun Teknik.

Teknika.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki t statistic ataur thitung (3,644) > t tabel (1,67722) ataur pvalue r (0,000) < 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian maka budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djampagau (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan

budaya r organisasi mempengaruhi perngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palur.

Produktivitas r kerja r karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan karena apabila karyawan disiplin akan mencapai r hasil yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Andini, Yurrsniar Lubis dan r Rahma Sari Sirergar (2019) dengan r judul r “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas r Kerja r Karyawan Pt Perkerburman Nursantara IV (Perrserro) Urnit Usaha Pabatur r” hasil analisis memurnjurkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkerburman Nursantara IV Urnit Usaha Pabatur r

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic atau thitung (2,695) > t tabel (1,67722) atau p-value r (0,008) < 0,05.
- 2) Lingkungan r kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic atau thitung (3,057) > t tabel (1,67722) atau p-value r (0,006) < 0,05.

- 3) Budaya r kerja berpengaruh signifikan terhadap r produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic atau thitung (3,644) > t tabel (1,67722) atau p-value r (0,000) < 0,05.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen Dan Akuntansi*, 35-45.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Djampagau, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Syariah Palu. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1, 2621 – 3230.
- Fadly, M., Herawati, E., & Harefa, H. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt Bali Nirwana Garments Kota Tangerang. 1–8.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke

- VIII. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasnawati, Sapiri, M. dan Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja. Sulawesi Selatan : Pusaka Almaida*.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya*.
- 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), 1689–1699*.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 144*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri. In Sipil Edisi Revisi Bandung: Refika Aditama*.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 178–190*.
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana*.