



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Rivaul Rizki¹, Arif Murti Rozamuri²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pertamina, Indonesia

¹rizkirivaul@gmail.com, ²arifmurti.r@universitaspertamina.ac.id

Submitted : 07-04-2024

Revised : 23-05-2024

Accepted : 31-05-2024

How to cite:

Rizki, R & Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(1), 75-86.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i1.8970>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pegawai di Provinsi DKI Jakarta yang mampu menyumbangkan produktivitas terbesar bagi Indonesia namun belum mampu meningkatkan posisi Indonesia di tingkat produktivitas pegawai negara Asia Tenggara. Hal tersebut merujuk pada gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan formula Krejcie dan Morgan dalam penentuan responden nya yang dimana penelitian ini memiliki populasi lebih dari 100.000 sehingga didapatkan responden sebanyak 384 responden. Responden merupakan pegawai perusahaan yang perusahaannya berdomisili di daerah DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Katakunci: deskripsi kerja; gaya kepemimpinan; lingkungan kerja; produktivitas kerja

ABSTRACT

This research discusses employees in DKI Jakarta Province who are able to contribute the greatest productivity to Indonesia but have not been able to improve Indonesia's position in the level of employee productivity in Southeast Asian countries. This refers to the leadership style, job description, and work environment which influence employee work productivity. The method in this research uses a quantitative method. This research uses the Krejcie and Morgan formula in determining respondents, where this research has a population of more than 100,000 so 384 respondents were obtained. Respondents are company employees whose companies are domiciled in the DKI Jakarta area. The research results show that leadership style, work description, and the work environment have a significant effect on work productivity, and leadership style, work description, and work environment have a significant effect on work productivity both partially and simultaneously.

Keywords: job description; leadership style; work environment; work productivity.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai di Indonesia selalu mengalami perubahan di setiap tahunnya. Pada tahun 2019 produktivitas pegawai Indonesia menyentuh angka 85,04 juta per orang, namun sayang pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 83,48 juta per orang dan kembali meningkat pada 2021 yaitu mencapai 84,85, dan terus meningkat pada 2022 menjadi 86,55 juta per orang (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Berdasarkan data, Provinsi DKI Jakarta memiliki tingkat produktivitas pegawai tertinggi di Indonesia dengan sumbangan sebesar 400,7 juta per pegawai yang kemudian diikuti oleh Kalimantan Timur dengan sumbangan 289,74 juta per pegawai dan Kalimantan Utara 187,98 juta per pegawai (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022).

Meraih peringkat pertama dalam hal produktivitas dengan jumlah Rp400,70 juta per pegawai pada tahun 2021, Provinsi DKI Jakarta mendapatkannya karena memiliki berbagai perusahaan besar yang terdiri dari bidang persewaan dan jasa perusahaan, perdagangan hotel dan restoran yang menyumbang sebesar 60% (merdeka.com). Kesuksesan DKI Jakarta meraih posisi pertama diiringi dengan banyaknya total jumlah perusahaan dan jumlah pegawai, jumlah pegawai di DKI Jakarta berdasarkan sektor yang memberikan pendapatan terbesar yaitu berjumlah 324.740 pegawai pada 2018, 304.290 pegawai pada 2019, dan 268.65 pegawai pada 2020. Selain itu, jumlah perusahaan yang memberikan sumbangan besar pada produktivitas di DKI Jakarta pada tahun 2018 berjumlah 2.118 perusahaan, 1.791 perusahaan pada 2019, dan pada 2020 berjumlah 1.654 perusahaan (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2020).

Meskipun produktivitas pegawai DKI Jakarta banyak disumbangkan oleh banyak perusahaan besar, hal tersebut nyatanya tidak mampu membuat posisi jasa perusahaan menempati peringkat tertinggi, tetapi posisi jasa perusahaan berada di dua posisi terendah dalam hal penyumbang produktivitas terbesar bagi Indonesia berdasarkan sektor usaha (Bank Indonesia dan BPS, 2023). Dan jika dilihat lebih jauh, Indonesia hanya mampu menempati peringkat ke-5 dari 11 negara Asean. Pegawai Indonesia setiap jam nya mampu menyumbang US\$12,96 atau sekitar Rp194 ribu, hal ini berada jauh dibawah Singapura yang menempati peringkat pertama dengan sumbangan pegawai setiap jam nya sebesar US\$174,15 (International Labor Organization, 2021).

Produktivitas setiap pegawai di sektor usaha yang ada di Indonesia ini memiliki perbedaan hasil angka yang dihasilkan, maka dari itu setiap perusahaan perlu memperhatikan sektor usaha yang belum maksimal sehingga nantinya dapat mendongkrak posisi Indonesia di peringkat produktivitas pegawai Asia Tenggara. Selain itu, untuk mendongkrak produktivitas tersebut, setiap perusahaan ataupun pegawai harus memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti gaya kepemimpinan, *job description*, dan kepuasan (Syafii, 2015) serta *job description*, *job specification*, dan lingkungan kerja (Wahed, et al, 2021). Pendapat yang lain menyiratkan adanya etos kerja dan budaya kerja sebagai determinan produktivitas (Palendeng et al, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan temuan berupa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang dianalisis

menggunakan metode probability sampling Proportionate Stratified Random Sampling dan sampel yang digunakan dihitung berdasarkan rumus slovin dengan sampel penelitian adalah pegawai di salah satu perusahaan di DKI Jakarta (Trisnawaty & Parwoto, 2020). Selain itu penelitian (Wahyudi & Rizni, 2017) menemukan temuan terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai yang dianalisis menggunakan metode Adjusted R Square dengan hasil 34% dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di salah satu perusahaan di DKI Jakarta.

Adapun dua penelitian tersebut tidak berpengaruh secara simultan karena pada penelitian (Trisnawaty & Parwoto, 2020) variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dan pada penelitian (Wahyudi & Rizni, 2017) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan dari banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, peneliti memilih gaya kepemimpinan, deskripsi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Produktivitas Kerja

Sinungan, (2018) mengatakan produktivitas kerja sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghasilkan sesuatu dalam satuan waktu berdasarkan tujuan yang ditetapkan di awal. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti gaya kepemimpinan, *job description*, dan lingkungan kerja (Sinaga & Ibrahim, 2016) dan (Syafii, 2015). Adapun unsur-unsur yang harus diperhatikan dalam produktivitas adalah semangat kerja, kemampuan, peningkatan capaian, mutu, efisiensi, dan pengembangan diri (Sutrisno, 2011).

2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai keterampilan, sikap, kepribadian dan filsafat yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika berhubungan dengan setiap bawahannya (Tjiptono, 2006). Lalu menurut Davis & Newstrom, (2014) gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari perilaku seseorang yang berupa keterampilan dan kemampuan dalam memimpin. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu harapan dan perilaku atasan, harapan dan perilaku rekan kerja, kepribadian, kebutuhan tugas, karakteristik kerja, serta iklim dan kebijakan organisasi (Setiawan & Muhith, 2013). Gaya kepemimpinan memiliki empat dimensi menurut (Robbins, 2006) yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, berorientasi prestasi, dan partisipatif.

Penelitian sebelumnya menemukan temuan berupa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan mampu menjelaskan produktivitas kerja (Suryani, et al, 2020). Hal ini didukung oleh (Indrawati & Sembiring, 2020) juga menemukan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan dan mampu menjelaskan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H₁: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

2.3. Deskripsi Kerja

Job description atau deskripsi kerja menurut (Rivai, 2019) adalah kumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan hasil dari analisis tentang pekerjaan. Sedangkan menurut (Mondy & Matocchio, 2016) deskripsi kerja adalah dokumen yang menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab calon pegawai yang terdapat jabatan, department, ringkasan pekerjaan, hubungan kerja, dan nomor atau kode pekerjaan di dalamnya. Menurut (Suwandi, 2004) organisasi yang sehat adalah organisasi yang memiliki birokrasi yang jelas mengenai batas tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Maka dari itu tiap-tiap organisasi diharuskan untuk membuat dan menjelaskan deskripsi kerja setiap pekerjaan sejelas-jelasnya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Marsongko Bayu, 2017). Adapun faktor-faktor yang akan dikaji lebih jauh dalam deskripsi kerja meliputi tanggungjawab, kondisi kerja, pendidikan, apa yang dilakukan, jenis dan kualitas orang yang diperlukan (Mustikawati & Kurniawan, 2014).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nidyawati, 2022) mendapati temuan berupa produktivitas dipengaruhi oleh deksripsi kerja sehingga deskripsi kerja harus dibuat dengan detail, jelas, dan terstruktur karena ketika deskripsi kerja diberikan kurang jelas dapat mengakibatkan seorang pegawai kurang menguasai tanggung jawab yang dibebankan pada suatu posisi. Penelitian yang dilakukan oleh (Jirwanto & Sjukun, 2022) mendapati temuan yaitu produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh deskripsi kerja. Selain itu penelitian tersebut mendapati nilai yang dapat menjelaskan hubungan antara deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 36%.

H₂: Deskripsi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

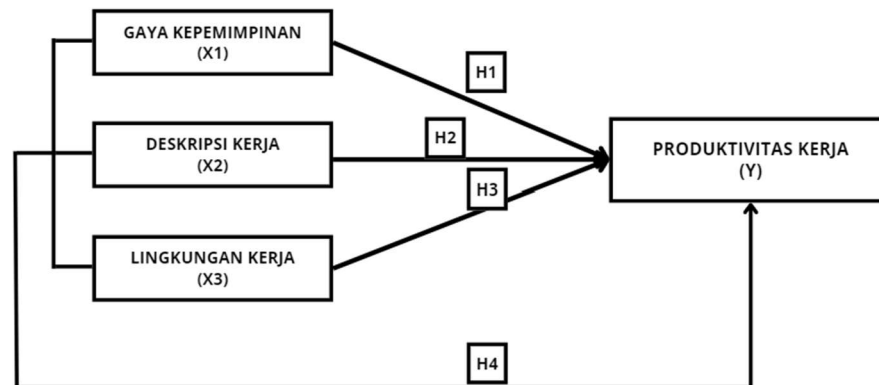
2.4. Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala keadaan di lingkungan pegawai bekerja yang mampu memberikan pengaruh kepada pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja seorang pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif atau negatif, baik langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik seperti susunan ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, keheningan ruangan, suasana kerja dan lingkungan kerja non fisik seperti tanggung jawab, struktur kerja, dukungan pemimpin, cara komunikasi, dan kerja sama antar karyawan. (Sarwoto, 2007). Lingkungan kerja mempunyai unsur-unsur seperti penerangan, keheningan, suhu udara, hubungan pegawai, dan susunan ruang kerja. (Nitisemito, 2000).

Penelitian terdahulu yang dimiliki oleh (Wahyudi & Rizni, 2017) menemukan temuan berupa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mana ditemukan nilai kejelasan hubungan sebesar 30,4%. Selain itu, (Saleh & Utomo, 2018) menemukan temuan berupa lingkungan kerja memiliki hasil negative dan produktivitas kerja tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

H₃: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

2.5 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE Riset

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden merupakan sebagian kecil dari total populasi. Penentuan responden menggunakan formula Krejcie dan Morgan yang dimana objek penelitian dalam penelitian ini yaitu perusahaan di DKI Jakarta memiliki jumlah pegawai sebanyak 268.165 sehingga didapatkan sampel dengan memperhatikan kriteria penentuan sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan dengan total populasi yang lebih dari 100.000 didapatkan sampel sebanyak 384 responden. Google form digunakan dalam penelitian ini untuk menyebarkan kuesioner ke setiap responden yaitu pegawai perusahaan yang ada di DKI Jakarta. Instrumen penelitian menggunakan skala likert 1-4 (Sugiyono, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini memiliki jumlah pertanyaan sebanyak 43 pertanyaan dengan variabel gaya kepemimpinan memiliki 10 pertanyaan, deskripsi kerja 10 pertanyaan, lingkungan kerja 11 pertanyaan, dan produktivitas kerja sebanyak 12 pertanyaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Responden

Dalam penelitian ini terdapat total 384 responden dengan presentasi 59.9% responden laki-laki atau sebanyak 230 responden dan 40.1% responden perempuan atau sebanyak 154 responden. Untuk kriteria kedua yaitu lama bekerja yang mendapati pegawai dengan lama bekerja lebih dari tiga tahun (>3 tahun) memiliki responden terbanyak dengan presentasi 41% atau 156 responden, lalu diikuti oleh lama bekerja satu sampai tiga tahun (1-3 tahun) dengan presentasi 33% atau 127 responden, dan yang terakhir adalah lama bekerja kurang dari satu tahun (<1 tahun) atau 101 responden. Lalu untuk kriteria responden yang ketiga adalah domisili perusahaan yang dimana Jakarta Barat menjadi domisili perusahaan terbanyak dengan presentasi sebesar 26.6% atau 102 responden, diikuti oleh Jakarta Pusat dengan 22% atau 83 responden, lalu Jakarta Timur dengan presentase sebanyak 19% atau sebanyak 75 responden, dan yang terakhir adalah Jakarta Selatan dan Jakarta Utara dengan presentasi yang sama yaitu 22%

4.2. Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung > r tabel (0,098)	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan	1	0.696	0.862
	2	0.651	
	3	0.668	
	4	0.695	
	5	0.650	
	6	0.620	
	7	0.684	
	8	0.659	
	9	0.687	
	10	0.668	
Deskripsi Kerja	1	0.672	0.860
	2	0.656	
	3	0.674	
	4	0.639	
	5	0.683	
	6	0.689	
	7	0.618	
	8	0.661	
	9	0.679	
	10	0.684	
Lingkungan Kerja	1	0.637	0.877
	2	0.704	
	3	0.671	
	4	0.658	
	5	0.661	
	6	0.626	
	7	0.670	
	8	0.655	
	9	0.715	
	10	0.684	
	11	0.680	
Produktivitas Kerja	1	0.679	.880
	2	0.605	
	3	0.644	
	4	0.659	
	5	0.689	
	6	0.610	
	7	0.670	
	8	0.635	
	9	0.697	
	10	0.687	
	11	0.632	
	12	0.667	

Sumber: Data diolah, 2024

Semua item pertanyaan pada tiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dari itu setiap item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0.862, deskripsi kerja 0.860, lingkungan kerja 0.877, dan produktivitas kerja 0.880. Semua hasil uji reliabilitas tersebut memiliki nilai >0.6 yang artinya seluruh variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel atau terpercaya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas			Heteroskedastisitas
		Gaya Kepemimpinan	Deskripsi Kerja	Lingkungan Kerja	
Gaya Kepemimpinan	0.58	1.000	-0.504	-0.523	0.122
Deskripsi Kerja		-0.504	1.000	-0.429	0.287
Lingkungan Kerja		-0.523	-0.429	1.000	0.544
Produktivitas Kerja					

Sumber: Data diolah, 2024

Uji normalitas menunjukkan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.58, nilai tersebut berada diatas kriteria suatu data dapat dikatakan normal yaitu 0.05. Sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Hasil uji multikolinear menunjukkan nilai korelasi $<$ 10 yang artinya tidak terjadi multikolinear atau dapat dikatakan tidak ditemukan korelasi antara antar variabel independen dalam penelitian ini. Nilai signifikansi uji heteroskedastisitas masing-masing variabel menunjukkan angka $>$ 0.05. Sehingga variabel dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak terdapat kesamaan antar variabel independent.

4.4. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	B	t	Sig.
Konstanta	1.591		
Gaya Kepemimpinan	0.420	7.023	0.000
Deskripsi Kerja	0.372	6.795	0.000
Lingkungan Kerja	0.328	7.429	0.000
<i>Adjusted R Square</i> = 0.933		Uji F = 1776,498 Sign. 0.000	

Sumber: data diolah (2024)

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1.591 yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan, deskripsi kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai nol maka produktivitas kerja bernilai 2.455.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0.420 yang berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar

satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.420 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien regresi variabel deskripsi pekerjaan memiliki nilai sebesar 0.372 yang berarti deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. setiap penambahan variabel deskripsi kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.372 satuan, sedangkan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0.328 yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.420 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Untuk uji parsial, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai T_{hitung} 7.429, variabel deskripsi kerja memiliki nilai T_{hitung} 6.975, serta variabel lingkungan kerja memiliki nilai T_{hitung} sebesar 7.023 yang artinya setiap variabel memiliki nilai yang sesuai dengan kriteria untuk dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian H1, H2, dan H3 diterima.

Nilai signifikansi uji simultan menunjukkan angka 0,000^b yang memiliki arti nilai signifikansi pada penelitian ini $< 0,05$. Selain itu, tabel diatas juga menunjukkan angka sebesar 1776,498 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,63). Maka kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian H4 diterima.

Hasil R-squared menunjukkan nilai sebesar 0.933 atau 93.3%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan atau mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 93.3%. Sedangkan sisanya sebesar 6.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui alat bantu SPSS, dapat dilihat dari uji parsial yang telah dilakukan (uji t). Nilai T_{hitung} 7.429 $>$ 1.966 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (H1 diterima, H0 ditolak). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya pengaruh signifikan dari gaya pemimpin di masing-masing perusahaan dalam memimpin anggota tim perusahaan secara keseluruhan. Adapun hasil ini sesuai dengan penelitian (Zebua, 2017) yang mendapati temuan berupa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang mana gaya yang diterapkan seorang pemimpin yang dapat menciptakan adanya rasa percaya, kagum, setia dan motivasi akan membuat setiap pegawai menjadi loyal terhadap pemimpin dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri

Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui alat bantu SPSS, dapat dilihat dari uji parsial (uji t) yang telah dilakukan sebelumnya. Variabel deskripsi kerja memiliki nilai dan Thitung sebesar $7.023 > 1.966$. Penjelasan tersebut berarti deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (H1 diterima, H0 ditolak). Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasakan adanya pengaruh signifikan dari deskripsi kerja yang dibuat secara jelas dan detail sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan. Adapun hasil ini sesuai dengan penelitian milik (Jirwanto & Sjukun, 2022) yang mengatakan produktivitas kerja terpengaruh secara signifikan oleh deskripsi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penggunaan *Financial Technology*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui alat bantu SPSS, dapat dilihat melalui uji t atau uji parsial yang telah dilakukan sebelumnya. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Thitung sebesar $6.975 > 1.966$. Hal tersebut berarti produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (H1 diterima, H0 ditolak). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di masing-masing perusahaan terhadap produktivitas responden itu sendiri dalam bekerja. Adapun hasil ini sesuai dengan penelitian (Sinaga, 2016) yang menemukan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal yang sama dikemukakan oleh Suhardi et al (2022).

Gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui alat bantu SPSS, dapat dilihat melalui uji simultan (uji f) yang sudah dilakukan sebelumnya, nilai signifikansi pada uji simultan menunjukkan angka ,000b yang memiliki arti nilai signifikansi pada penelitian ini $< 0,05$. Selain itu, Fhitung pada uji simultan sebelumnya menunjukkan angka sebesar 1776.498 yang artinya Fhitung $> F$ tabel (2.63). Penjelasan tersebut memiliki arti produktivitas kerja secara bersama-sama atau simultan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja (H1 diterima, H0 ditolak).

Selain itu, hasil koefisien determinasi (R²) juga menunjukkan bahwa hasil R-squared pada tabel memiliki nilai sebesar 0.933 atau 93.3% yang artinya nilai R² pada penelitian ini mendekati angka 1. Maka kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 93.3% terhadap produktivitas kerja pegawai di DKI Jakarta. Sedangkan 6.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi (Suryani, 2020), beban kerja (Trisnawaty, 2020), pelatihan dan budaya kerja (Masuku, 2019).

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, produktivitas kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja baik itu secara simultan maupun parsial. Dan produktivitas kerja pegawai juga mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja.

5.2. Saran

Penelitian ini terbatas pada hanya memilih pegawai perusahaan saja dan bukan seluruh pegawai yang ada di DKI Jakarta, selain itu penelitian ini juga terbatas pada jumlah pegawai perusahaan yang dipilih sebagai responden adalah jumlah pegawai pada tahun 2022 saja. Peneliti menyarankan kepada calon peneliti lain untuk dapat memasukkan variabel lain selain yang digunakan oleh peneliti. Selain itu calon peneliti juga dapat menggunakan jumlah pegawai terbaru yaitu jumlah pegawai tahun 2023 dan 2024, dan calon peneliti juga dapat menambah jumlah sampel ataupun memperluas objek penelitian guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dari skala yang lebih luas. Selain itu tiap-tiap perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan mengelola gaya pemimpin perusahaan dalam memimpin bawahannya, membuat deskripsi kerja secara terstruktur, jelas dan detail, memperhatikan lingkungan kerja pegawai, serta dapat menyesuaikan tenggat waktu yang diberikan kepada pegawai dalam proses penyelesaian suatu tugas.

REFERENSI

- Agus, Setiawan Bahar Dan Abd. Muhith. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang). <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1868>
- Aria W. Yudhistira, A. L. (2023). Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Mampu Mengungguli Negara Tetangga. Diakses Dari <https://katadata.co.id/Analisisdata/63ee7424bea89/Produktivitas-Tenaga-Kerja-Indonesia-Mampu-Mengungguli-Negara-Tetangga>
- BPS, (2020). Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja, Investasi, dan Nilai Produksi pada Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten/Kota 2018-2020. Diakses dari <https://jakarta.bps.go.id/indicator/9/226/1/jumlah-perusahaan-tenaga-kerja-investasi-dan-nilai-produksi-pada-industri-besar-dan-sedang-menurut-kabupaten-kota.html>
- Databoks, (2023). Ini Provinsi dengan Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi pada 2022. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/06/ini-provinsi-dengan-produktivitas-tenaga-kerja-tertinggi-pada-2022>
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 Dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru. *Riau Economic and Business Review*, 11(2), 141-148.
- Jirwanto, H., & Sjukun, S. (2022). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Samudra Pangan Lestari Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 73-79.
-

- Lili Indrawati, E. E. S., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), Pp. 169-177.
- Masuku, S., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Merdeka.com, (2012). Dki Jakarta, Penyumbang Terbesar Ekonomi Nasional. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/dki-jakarta-penyumbang-terbesar-ekonomi-nasional.html>
- Mondy, R.W., Dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, Ed.14, Harlow: Pearson Education.
- Moningkey, R., Bogar, W., & Hermanto, B. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.53682/mk.v1i1.467>
- Mustajab, R., & Bayu, D. (2023). Tenaga Kerja Indonesia Semakin Produktif Pada 2022. Diakses Dari <https://Dataindonesia.Id/Tenaga-Kerja/Detail/Tenaga-Kerja-Indonesia-Semakin-Produktif-Pada-2022>
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departement Security Di PT. Wilmar Nabati Indonesia - Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(6), 154-180
- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *MBIA*, 21(1), 47-59.
- Permadi, Marsongko Bayu. (2017). Perancangan Job Description Pada Urusan Quality Control Di PT. Perkebunan Nusantara IX. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Teknologi Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3278>
- Riswan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo). <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/1306>
- Rivai, Veithzal & Mulyadim, Deddy. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhallindo.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-51.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Dan Akuntansi*, 12(2), 169-177.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Jurnal Online Mahasiswa*. 3(2), 1-13
- Sinungan. (2018). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75-88. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i2.3924>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwandi, (1970). Pengaruh Kejelasan Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur. Diambil Dari <https://Repository.Unair.Ac.Id/35572/>
- Syafii, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Job Description Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu. *Gema Ekonomi*. 4(2), 126-141
- Tjiptono, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92.
- Trisnawati, Yulia (2021) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perekam Medis Di Rumah Sakit (Studi Literatur). Diploma Thesis, Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.
- Wahed, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Balai Produksi Dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(3). 112-121
- Wahyudi, W., & Rizni, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 6(2), 139-155.
- Zebua, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang, repository.stiemahardhika.ac.id.
-