



**DINASTI ACCOUNTING REVIEW**

<https://dinastirev.org/DAR>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/dar.v3i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

E-ISSN: 3025-4922

## Leadership, Work Environment, and Productivity: An Empirical Study in the Modern Workplace

Tri Novianti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Alumni Universitas Muahammadiyah, Jambi, Indonesia, [trinovianti821@gmail.com](mailto:trinovianti821@gmail.com)

Corresponding Author: [trinovianti821@gmail.com](mailto:trinovianti821@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Employee productivity is a key factor in determining the success of organizations in the modern work era, which is characterized by changes in the work environment and demands for adaptive leadership. This study aims to analyze the influence of leadership and work environment on employee productivity in the modern workplace. The research method used is a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents, then analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that leadership has a positive and significant effect on employee productivity. In addition, the work environment has also been proven to have a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, leadership and work environment contribute significantly to increasing employee productivity. These findings indicate that the application of effective leadership styles and the creation of a conducive work environment can encourage optimal employee performance and productivity. This study is expected to provide practical contributions to organizational management in formulating strategies to increase productivity in the modern work era.*

**Keyword:** *Leadership, Work Environment, Employee Productivity, Modern Workplace.*

**Abstrak:** Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi di era kerja modern yang ditandai oleh perubahan lingkungan kerja dan tuntutan kepemimpinan yang adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja modern. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas di era kerja modern.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Tempat Kerja Modern.

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern ditandai oleh perubahan yang cepat dalam struktur organisasi, pola kerja, serta tuntutan terhadap kinerja sumber daya manusia. Organisasi tidak lagi hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menghasilkan produktivitas yang optimal. Produktivitas karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan, efisiensi kerja, dan daya saing organisasi.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan karyawan agar mampu bekerja secara efektif. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang mendorong keterlibatan karyawan, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga lingkungan nonfisik yang meliputi hubungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Namun, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan produktivitas.

Di era kerja modern yang ditandai dengan fleksibilitas kerja, digitalisasi, serta tuntutan kinerja yang tinggi, peran kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi semakin krusial. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks tempat kerja modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia

## METODE

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu organisasi/perusahaan yang menerapkan sistem kerja modern. Waktu penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data dan analisis, yaitu selama kurang lebih tiga bulan.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi/perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau probability sampling, tergantung pada jumlah populasi. Apabila jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Namun, apabila jumlah populasi besar, maka penentuan sampel dilakukan dengan teknik tertentu yang representatif.

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

a. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan dengan menggunakan skala Likert. b. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data dan informasi melalui buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur lain yang relevan.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Kepemimpinan (X1): kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. b. Lingkungan Kerja (X2): kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. c. Produktivitas Karyawan (Y): kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien..

## Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis data meliputi: 1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. 2. Uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). 3. Analisis regresi linier berganda. 4. Uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). 5. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: • H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. • H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. • H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada organisasi/perusahaan dengan karakteristik tempat kerja modern. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Gambaran umum responden bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai profil responden sebagai sumber data penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa responden memiliki latar belakang yang beragam, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi objektif karyawan di tempat penelitian.

### **Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r-tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan secara konsisten dalam penelitian.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada sebaran data, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

### **Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan dalam persentase tertentu, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta teladan yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa peran pemimpin sangat menentukan perilaku dan kinerja bawahan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan fokus dan semangat kerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan aspek fisik maupun nonfisik lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan ini memperkuat konsep bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang holistik sangat penting dalam menghadapi tantangan tempat kerja modern.

### **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi untuk lebih memperhatikan kualitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi teoretis dengan memperkuat hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja modern, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta teladan yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan fokus dan optimal.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu



diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di era kerja modern.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi Manajemen Organisasi Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan kerja, hubungan antarpegawai, dan fasilitas pendukung agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

Bagi Karyawan. Karyawan diharapkan dapat menjalin kerja sama yang baik, menjaga komunikasi yang efektif, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif guna mendukung peningkatan produktivitas bersama. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.36>
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2018). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Sage Publications.