

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi pada Kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:
Bella Revinita Adella
B 100 170 227**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR WAROENG SPESIAL SAMBAL "SS" CABANG SOLO)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

BELLA REVINITA ADELLA
B100170227

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ahmad Mardalis, S.E., MBA.)

HALAMAN PENGESAHAN


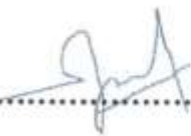

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR WAROENG SPESIAL SAMBAL "SS" CABANG SOLO)

Oleh:

BELLA REVINITA ADELLA
B100170227

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.** (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Ahmad Mardalis, S.E., MBA.** (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Zulfa Irawati, S.E., M.Si.** (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)
NIP.19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Juni 2021

Penulis



Bella Revinita Adella
B100 170 227

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi pada Kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, (2) Menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap produktivitas karyawan, (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, data yang digunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Responden dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan kantor waroeng spesial sambal “SS” cabang Solo. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS 21. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan, manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, produktivitas karyawan.

Abstract

This study aims to: (1) analyze the influence of leadership on employee productivity, (2) analyze the effect of knowledge management on employee productivity, (3) analyze the effect of the work environment on employee productivity. This type of research is descriptive quantitative, the data used are primary data obtained directly from the respondents. The sample used in this study were 64 respondents. The sampling technique in this study used non-probability sampling, namely the saturated sample. Respondents from this study were all employees of the Solo branch of the special waroeng sambal "SS" office. The data analysis tool used in this study is SPSS 21. The results of this study are that leadership has a positive and significant effect on employee productivity. Knowledge management has a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: leadership, knowledge management, work environment, employee productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar di dalam perusahaan, kualitas perusahaan ditentukan oleh bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya

manusia didalamnya agar mampu menghasilkan produktivitas. Walaupun teknologi, perkembangan informasi modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty, 2020). Maka penataan sumber daya manusia perlu diupayakan dengan maksimal secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Rahmawati, 2019). Maka produktivitas karyawan merupakan hal penting didalam suatu perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Dalam upaya menghasilkan produktivitas perlu adanya strategi yang dilakukan oleh seseorang yang mempunyai jabatan pemimpin, dimulai dari pembentukan kepemimpinan yang berkualitas, menerapkan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dan lingkungan kerja yang berkualitas untuk sumber daya manusia didalam suatu perusahaan.

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam perusahaan memiliki peranan yang penting baik secara internal maupun eksternal perusahaan. Seseorang yang menduduki jabatan didalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan, dengan kata lain pemimpin adalah orang sedangkan kepemimpinan adalah kegiatannya (Moehirono, 2017). Kepemimpinan merupakan salah satu peranan penting dalam menciptakan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Husaini, 2017). Apabila seseorang mampu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik yang artinya mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya dan mampu menerapkan sistem pengorganisasian yang menunjang karyawannya dalam melaksanakan tugasnya, maka diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat.

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan sistem yang dapat diterapkan pimpinan perusahaan sebagai upaya menciptakan

produktivitas karyawan, dengan model kepemimpinan yang mendukung penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) akan lebih mudah bagi *human resources* departemen untuk fokus menarik, memilih, mengembangkan dan mempertahankan karyawan dalam mengelola pengetahuan sumber daya manusia didalam perusahaan. Manajemen pengetahuan juga dapat menjadi strategi untuk mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja sebagai sistem sosial yang berpengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh pada prestasi organisasi (Kurniawan, 2018). Sedangkan menurut Siregar (2020) lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja. Maka lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan bekerja dengan keadaan nyaman, dan aman.

Perusahaan Waroeng Spesial Sambal “SS” merupakan perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia didalamnya, karena bagi perusahaan tersebut sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam keberlanjutan dan peningkatan kualitas. Didalam perusahaan tersebut juga terdapat pelatihan karyawan baik dalam level karyawan yang bekerja di waroeng maupun di kantor manajemen nya, hal tersebut dilakukan sebagai implementasi pengembangan pengetahuan karyawan sehingga diharapkan pula produktivitas karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu variabel kepemimpinan, manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan namun tidak seluruhnya mengatakan berpengaruh positif dan signifikan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban yang diisi oleh responden pada kuesioner yang telah diberikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) sejumlah 64 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Data dalam penelitian diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai variabel kepemimpinan, manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 21.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,707	0,2480	Valid
2	0,641	0,2480	Valid
3	0,667	0,2480	Valid
4	0,611	0,2480	Valid
5	0,551	0,2480	Valid
6	0,616	0,2480	Valid
7	0,648	0,2480	Valid
8	0,693	0,2480	Valid
9	0,753	0,2480	Valid

Sumber: Olahan data primer

Dari tabel 1 hasil uji validitas untuk variabel KEPEMIMPINAN (X1) terhadap PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Pengetahuan (X2)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,757	0,2461	Valid
2	0,780	0,2461	Valid
3	0,712	0,2461	Valid
4	0,735	0,2461	Valid
5	0,608	0,2461	Valid
6	0,601	0,2461	Valid
7	0,758	0,2461	Valid
8	0,718	0,2461	Valid
9	0,714	0,2461	Valid
10	0,696	0,2461	Valid
11	0,537	0,2461	Valid
12	0,526	0,2461	Valid

Sumber: Olahan data primer

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas untuk variabel MANAJEMEN PENGETAHUAN (X2) terhadap PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,820	0,2461	Valid
2	0,839	0,2461	Valid
3	0,897	0,2461	Valid
4	0,826	0,2461	Valid
5	0,861	0,2461	Valid
6	0,823	0,2461	Valid
7	0,664	0,2461	Valid

Sumber: Olahan data primer

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas untuk variabel LINGKUNGAN KERJA (X3) terhadap PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,739	0,2461	Valid
2	0,752	0,2461	Valid
3	0,675	0,2461	Valid
4	0,775	0,2461	Valid
5	0,722	0,2461	Valid
6	0,798	0,2461	Valid
7	0,742	0,2461	Valid
8	0,628	0,2461	Valid
9	0,649	0,2461	Valid
10	0,736	0,2461	Valid

Sumber: Olahan data primer

Berdasarkan pada tabel 4 setiap pernyataan menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya instrument penelitian yang berjumlah 10 pernyataan untuk variabel PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Chronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,833	0,6	Reliabel
Manajemen Pengetahuan (X2)	0,894	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,918	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan data primer

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reabilitas dari variabel kepemimpinan, manajemen pengetahuan, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan didapatkan nilai Chronbach alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, seluruh instrument variabel penelitian dikatakan dapat diterima atau reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Probabilitas	Kesimpulan
<i>Unstandartized Residual</i>	0,749	Normal

Sumber: Olahan data primer

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual diperoleh nilai 0,749. Angka probabilitas yang di dapatkan ini lebih dari pada 0.05 dapat dikatakan bahwa data residual hasil dari estimasi menunjukkan penyebaran data yang normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini sudah sesuai dengan syarat analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan (X1)	0,309	3,239	Tidak terjadi multikolinearitas
Manajemen Pengetahuan (X2)	0,241	4,149	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,348	2,877	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Olahan data primer

Kesimpulan dari tabel 7 diketahui bahwa hasil VIF masing-masing variabel berada di bawah 10 dan memiliki nilai tolerance di atas 0,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel yang dipakai bebas dari masalah multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Probabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	-2,444	0,017	Terjadi heteroskedastisitas
Manajemen Pengetahuan (X2)	1,247	0,217	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	1,813	0,075	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: olahan data primer

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa probabilitas masing-masing variabel yang terdiri dari kepemimpinan < 0,05 sedangkan manajemen pengetahuan dan lingkungan kerja > 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan terjadi heteroskedastisitas sedangkan variabel manajemen pengetahuan dan lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
Konstanta	2,314	3,289
Kepemimpinan	0,362	0,148
Manajemen Pengetahuan	0,272	0,126
Lingkungan Kerja	0,391	0,131

Sumber: Olahan data primer

Berdasarkan tabel 9 dapat disusun persamaan regresi seperti berikut ini :

$$Y = 2,314 + 0,362X_1 + 0,272X_2 + 0,391X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, adapun interpretasi yang bisa dijelaskan adalah sebagai berikut : 1.) Koefisien konstanta bernilai 2,314 artinya jika kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai produktiitas karyawan akan meningkat. 2.) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,362. Artinya jika kepemimpinan semakin tinggi, maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan sebaliknya jika kepemimpinan semakin rendah, maka produktivitas karyawan akan semakin turun. 3.) Nilai koefisien regresi untuk variabel manajemen pengetahuan adalah sebesar 0,272. Artinya semakin bagus manajemen pengetahuan, maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk manajemen pengetahuan, maka semakin menurun produktivitas karyawan. 4.) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,391. Artinya semakin bagus lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk lingkungan kerja, maka semakin menurun produktivitas karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F

Variabel dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	P_{value}	Kesimpulan
Produktivitas Karyawan	54,857	2,761	0,000	Signifikan

Sumber : Olahan data primer

Berdasarkan tabel 10 bisa dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $54,857 > F_{tabel}$ sebesar 2,761 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P_{value} < 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan, manajemen pengetahuan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	2.450	2,000	Signifikan
Manajemen Pengetahuan (X2)	2.157	2,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	2.991	2,000	Signifikan

Sumber : Olahan data primer

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar $2,450 > t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh

kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo.

Hasil analisis uji t untuk variabel manajemen pengetahuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,157 > t_{tabel} sebesar 2,000 dengan nilai signifikansi 0,035 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap produktivitas karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo.

Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,991 > t_{tabel} sebesar 2,000 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo.

Analisis koefisien determinasi digunakan sebagai presentase besarnya koefisien variabel terkait yang disebabkan oleh variabel bebas. Nilai *Adjusted-R²* dari hasil analisis diketahui sebesar 0,719. Nilai tersebut mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian memberikan jawaban hipotesis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,450 > t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Aulia (2017) yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang bernilai positif dan signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan. Serta sejalan pula dengan penelitian Tatang Mulyana dan Rini Oktaviani (2016) yang mengungkapkan yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka didalam perusahaan harus mempunyai sistem

kepemimpinan yang berkualitas, pemimpin yang profesional, mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan, dan seluruh karyawan harus taat terhadap peraturan dan mekanisme kerja.

3.2.2 Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian memberikan jawaban hipotesis yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,157 > t_{tabel} 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap produktivitas karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Adi Nugroho (2014) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dan sejalan juga dengan penelitian Diana (2012) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka karyawan didalam perusahaan harus mempunyai manajemen pengetahuan yang berkualitas, mampu mengembangkan suatu informasi menjadi ide sehingga ide tersebut dapat didiskusikan dan diaplikasikan didalam perusahaan, serta dapat bertukar pengetahuan antar karyawan dengan menggunakan teknologi yang ada.

3.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian memberikan jawaban hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatang Mulyana dan Rini Oktavia (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan juga sejalan dengan penelitian Hidayatullah (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh sebab itu untuk

meningkatkan produktivitas karyawan maka lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

4 PENUTUP

4.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat dari peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian parsial (t) variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$
- 2) Berdasarkan hasil pengujian parsial (t) variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$
- 3) Berdasarkan hasil pengujian parsial (t) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$

4.3 Saran

- 1) Bagi Kantor Waroeng Spesial Sambal “SS” Cabang Solo. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pandangan baru untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan lingkungan kerja agar produktivitas karyawan didalamnya juga meningkat.
- 2) Bagi Peneliti kedepan. Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor lain yang belum banyak diteliti yang mempengaruhi produktivitas karyawan, mengingat adanya keterbatasan variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintah*, 5(2), 593–604.

- Darmawan, R. B. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.BPRS Sukowati Sragen). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ding, W., Choi, E., & Aoyama, A. (2019). Relational study of wise (phronetic) leadership, knowledge management capability, and innovation performance. *Asia Pacific Management Review*, 24(4), 310–317.
- Djuhara, D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi Dan Iklan Pt. Tribun Jabar Bandung. *E-Jurnal STIE INABA*, 13(1), 1–22.
- Ekadiansyah, E. (2013). Implementasi Knowledge Management System Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia. *CSRID Journal*, 5(2), 102–117.
- Fauziyah, N. (2019). Implementasi Knowledge Management dalam Sistem Informasi Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia). *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)*, 4(1), 96.
- Ghozali. (2012). Efektifitas Penggunaan Drop Box Dan Electronic Filling (E-Filling) Sistem Untuk Meningkatkan Kepatuhan Pelaporan SPT Tahunan Pajak Penghasilan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Thesis*, 44–55.
- Husaini. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin..., 3, 26.
- Kurniawan, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta). 121.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573.
- Moehirono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(1), 58.
- Mulyana, T., & Oktaviani, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PD. Gaya Hadjah Dick & Dick (Dodol Garut Hadjah). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(1), 1–10.
- Muqodim. (2019). Pengaruh Kepemilikan Instiusional, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2018). *Journal Unuversitas Islam Indonesia*, 40–48.
- Nilda, Ruliana, T., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.

- Nugraha, A. A. (2014). Pengaruh Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Gamatex Cimahi. *Repository.Upi.Edu*, 0809456.
- Octaria, O., Ermatita, E., & Sukemi, S. (2019). Penerapan Knowledge Management System Menggunakan Algoritma Levenshtein. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi)*, 3(2), 233–242.
- Rahayu, K. N. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Undagi Jaya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Undiknas*.
- Rahmawati, D. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt. Bestari Mulia. *1*.
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Cv. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). *11*(1), 1–14.
- Siregar, E. P. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Eude Indonesia. *5*(1), 97–105.
- Sugiarto, M., Waskito, J., & Jalil, M. (2019). Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 11(2), 144–157.
- Wahrudin, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Kantor Penjualan (Kp). Pamanukan. *2*(2), 23–29.