

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.798>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Building Productive Behavior with Leadership, Interpersonal Communication and Organizational Climate as Intervening Variables

Membangun Perilaku Produktif dengan Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Emerald Rafif Maulana, emerarif@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, Rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Human resources are productive individuals who act as organizational drivers with asset functions in both organizations and companies, so training and skills development are needed. To train skills that meet the needs of the company, a human resource management strategy is needed that will bring progress and change to the company. This study aims to examine the effect of leadership and interpersonal communication on employee productive behavior through organizational climate as an intervening variable at Gubug Makan Mangengking Surabaya. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 60 employees of Gubug Makan Mangengking Surabaya. The analytical tool used in this research is SPSS. The results of this study prove that Leadership has an effect on Organizational Climate, Interpersonal Communication has an effect on Organizational Climate, Leadership has an effect on Employee Productive Behavior, Interpersonal Communication has an effect on Employee Productive Behavior, Organizational Climate has an effect on Employee Productive Behavior, Leadership has an effect on Employee Productive Behavior mediated by Organizational Climate, Interpersonal Communication has an effect on Employee Productive Behavior mediated by Organizational Climate. The benefits of research for science are that it adds knowledge and provides an opportunity for writers to apply the knowledge of personnel that has been studied so far. Keywords: Leadership, Interpersonal Communication, Employee Productive Behavior and Organizational Climate.

Published date: 2022-11-14 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan startup bisnis. Karyawan sering tidak dapat bertahan hidup dan menghasilkan kinerja yang maksimal karena pengaruh ritme kerja dan budaya dalam perusahaan. Padahal keberhasilan perusahaan rintisan juga berdampak positif bagi perekonomian di Indonesia. Adanya pertumbuhan ekonomi dan kekayaan suatu negara adalah hasil dari produktivitas karyawan. Produktivitas dapat dilihat dari perspektif individu karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku produktif. Perilaku produktif adalah perilaku karyawan yang membuat kontribusi untuk tujuan dan sasaran organisasi.[1][2][3]

Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan peran karyawan yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan Efisiensi sumber daya manusia yang tinggi mendorong munculnya perilaku produktif yaitu cara untuk memaksimalkan hasil suatu produk atau jasa dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Perilaku produktif oleh karyawan dapat menguntungkan baik perusahaan maupun karyawannya. Dalam hal ini adalah kebahagiaan yang dicapai oleh karyawan. Salah satu faktor peningkatan perilaku produktif karyawan adalah pemimpin. [4].

Pemimpin berusaha untuk meningkatkan perilaku produktif karyawan dengan pedoman yang efisien. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, mengarahkan tindakan bawahan, dan memiliki keterampilan khusus dalam bidang yang diinginkan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. [5]. Dengan mendukung tercapainya desain sistem kerja yang efisien, maka perlulah proses iklim organisasi dalam mempengaruhi perilaku produktif karyawan. Pemimpin dapat menciptakan iklim yang baik dan menjaga kualitas tenaga terlatih dan meningkatkan perilaku produktif karyawan.[6].

Dalam upaya meningkatkan perilaku produktif dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kuantitas hasil usaha, tidak jarang mereka yang berhasil dan berhasil dengan mudah karena dalam organisasi dan sektor kita menemukan banyak konflik yang dapat menghambat perilaku produktif karyawan di perusahaan dengan masalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu yang terjadi dalam suatu karyawan dengan menggunakan sarana komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dimengerti untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi tidak hanya berperan penting bagi perusahaan, tetapi kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan memaksimalkan produktivitasnya. Dari definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi adalah proses dimana pikiran, ide, dan informasi diteruskan dari satu sumber ke sumber lain dengan tujuan mengubah perilaku seperti yang diharapkan.[7].

Metode Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya yang berjumlah 60 karyawan. Pada penelitian menggunakan Teknik *probability sampling*, yang memberikan peluang yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk selanjutnya dipilih sebagai anggota sampel. Untuk Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi.

A. Kerangka Konseptual

Supplementary File

Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

1. H_1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi.
2. H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Iklim Organisasi.
3. H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif.
4. H_4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif.
5. H_5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif.
6. H_6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif melalui Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening.
7. H_7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif melalui Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

No	Fixed overall item correlation	Construct	Keterangan
X1.1	0.813	0.30	Valid
X1.2	0.758	0.30	Valid
X1.3	0.599	0.30	Valid
X1.4	0.616	0.30	Valid
X1.5	0.336	0.30	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_1) Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas divalidasi dengan menggunakan software SPSS, kolom "Total Korelasi Item yang Dimodifikasi" untuk setiap item proposisi menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk item proposisi variable X_1 adalah valid dan dapat digunakan meningkat.

No	Fixed overall item correlation	Construct	Keterangan
X2.1	0.721	0.30	Valid
X2.2	0.645	0.30	Valid
X2.3	0.598	0.30	Valid
X2.4	0.619	0.30	Valid
X2.5	0.320	0.30	Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal (X_2) Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas divalidasi menggunakan software SPSS, kolom "Total Korelasi Item yang Dimodifikasi" untuk setiap item proposal menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk item proposisi variable X_2 adalah valid dan tersedia.

No	Fixed overall item correlation	Construct	Keterangan
Y.1	0.650	0.30	Valid
Y.2	0.698	0.30	Valid
Y.3	0.565	0.30	Valid
Y.4	0.324	0.30	Valid
Y.5	0.473	0.30	Valid

Table 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Produktif (Y) Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas divalidasi menggunakan software SPSS, kolom "Korelasi Keseluruhan Item yang Dimodifikasi" untuk setiap item proposal valid untuk nilai korelasi item proposisi untuk variable Y menunjukkan dapat digunakan.

No	Fixed overall item correlation	Construct	Keterangan
Z.1	0.318	0.30	Valid
Z.2	0.840	0.30	Valid
Z.3	0.820	0.30	Valid
Z.4	0.701	0.30	Valid
Z.5	0.797	0.30	Valid

Table 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi (Z) Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas yang divalidasi menggunakan software SPSS, maka kolom "Total Korelasi Item yang Dimodifikasi" untuk setiap item proposisi adalah valid dan tersedia untuk nilai korelasi item proposisi untuk variabel Z .

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.781	0.60	Realibel
2	Komunikasi Interpersonal	0.769	0.60	Realibel
3	Perilaku Produktif Karyawan	0.796	0.60	Realibel
4	Iklim Organisasi	0.757	0.60	Realibel

Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Jawaban Responden Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, nilai cronbach's alpha dari variabel X1 adalah 0,781. Cronbatch's alpha dari variabel X2 adalah 0,769. Cronbatch's alpha dari variabel Y sebesar 0,796. Alpha Cronbatch dari lingkungan organisasi variabel adalah 0,757. Alpha Cronbatch secara keseluruhan adalah empat. Variabel di atas lebih dari 0,60, sehingga investigasi yang digunakan dinyatakan reliabel. Dengan kata lain, pertanyaan yang digunakan dalam survei ini memberikan konsistensi dalam survei yang dilakukan oleh responden.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Supplementary Files

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumner : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, kita dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.669	1.496
Komunikasi Interpersonal	0.669	1.496
Perilaku Produktif Karyawan		
Iklim Organisasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif Karyawan

Table 6. Hasil Uji Multikolinieritas Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen menunjukkan hasil VIF < 10, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang berarti terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674a	.454	.437	1.863

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal

Table 7. Hasil Uji Regresi Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, besarnya R2 yang terdapat pada tabel model ringkasan adalah 0,454, yaitu 45,4% kontribusi atau kontribusi X1 dan X2 berdampak pada Y, selebihnya 54,6% kontribusi bahwa ada variabel lain tidak termasuk dalam survei.

Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan dengan perilaku produktif akan melakukan perubahan dalam bekerja

dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Kepemimpinan dapat diwujudkan dalam upaya karyawan dalam memaksimalkan sumber daya kerja, menggunakan hubungan dan menarik manfaat dari relasi dengan pekerjaan, mengurangi hal-hal yang dapat membebani pekerjaan dan kesiapan karyawan untuk menerima tantangan kerja baru. Upaya tersebut dapat terwujud karena, karyawan mampu mengarahkan energi yang mereka miliki untuk mengubah karakteristik pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan dan nilai yang dianggap lebih menguntungkan. Karyawan dengan perilaku produktif akan memperhatikan dan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Orang yang produktif akan menekankan pada kontribusi positif terhadap lingkungannya dimana dia tinggal. Dengan adanya tindakan konstruktif, imajinatif, dan kreatif dari individu dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Individu yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang selalu ingin menyumbangkan kemampuannya untuk memberi manfaat bagi diri mereka sendiri dan lingkungan mereka.[8][9][10]

C. Uji Sobel

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening

$$Sab = \sqrt{(0,583)^2(0,147)^2 + (0,129)^2 (0,106)^2 + (0,147)^2 (0,106)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00734 + 0,00018 + 0,00024}$$

$$Sab = \sqrt{0,00507}$$

$$Sab = 0,088$$

Rumus untuk menghitung t-statistik dari efek intervening adalah:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,129 \cdot 0,583 / 0,088$$

$$= 0,855$$

Nilai T tabel sebesar 1,984

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $0,855 < 1,984$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat berpengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kedelapan ditolak

Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening

$$Sab = \sqrt{(0,583)^2(0,147)^2 + (0,230)^2 (0,090)^2 + (0,147)^2 (0,090)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00734 + 0,00042 + 0,00017}$$

$$Sab = \sqrt{0,00793}$$

$$Sab = 0,089$$

Rumus untuk menghitung t-statistik dari efek intervensi adalah:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,230 \cdot 0,583 / 0,089$$

$$= 1,5066$$

Nilai T tabel sebesar 1,984

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $1,5066 < 1,984$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan ditolak

D. Uji Hipotesis

Coefficientsa				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.

		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.016	1.202	.126	4.173	.000
	Kepemimpinan	.129	.106	.245	2.274	.034
	Komunikasi	.230	.090	.356	2.566	.012
	Interpersonal					
	Iklm Organisasi	.583	.147		3.970	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif Karyawan

Table 8. Hasil Uji Hipotesis Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan hipotesis yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Iklm Organisasi

Variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,129 dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Iklm Organisasi Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepemimpinan dan Iklm Organisasi yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Iklm Organisasi, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Iklm Organisasi juga akan menurun.

2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Iklm Organisasi

Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,230 dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Iklm Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Komunikasi Interpersonal dan Iklm Organisasi yaitu semakin baik Komunikasi Interpersonal yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Iklm Organisasi. Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara Komunikasi Interpersonal terhadap Iklm Organisasi, pengaruh Kepemimpinan lebih dominan daripada Iklm Organisasi karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi tersebut.

3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,129 dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif Karyawan Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Perilaku Produktif Karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Perilaku Produktif Karyawan juga akan menurun.

4. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,230 dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Komunikasi Interpersonal dan Perilaku Produktif Karyawan yaitu semakin baik Komunikasi Interpersonal yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Iklm Organisasi. Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif Karyawan, pengaruh Kepemimpinan lebih dominan daripada Perilaku Produktif Karyawan karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi tersebut.

5. Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Variabel Iklm Organisasi (Z) memberikan pengaruh positif sebesar 0,583 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh Iklm Organisasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Iklm Organisasi dan Perilaku Produktif Karyawan yaitu semakin baik Iklm Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Perilaku Produktif Karyawan, begitupun sebaliknya jika Iklm Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Perilaku Produktif Karyawan juga akan menurun.

6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklm Organisasi

Variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,129 dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis keenam diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku

Produktif Karyawan Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Perilaku Produktif Karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Perilaku Produktif Karyawan juga akan menurun. Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi, pengaruh Kepemimpinan lebih dominan daripada Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi tersebut.

7. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi

Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,230 dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ketujuh diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Iklim Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi yaitu semakin baik Komunikasi Interpersonal yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Iklim Organisasi. Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi, pengaruh Kepemimpinan lebih dominan daripada Perilaku Produktif Karyawan melalui Iklim Organisasi karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Dari hasil survei terlihat bahwa sebagian besar responden yaitu karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya mengakui bahwa perusahaan dikelola dengan baik di restoran dan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerjanya. Perilaku manajer dapat digunakan sebagai ukuran kinerja karyawan, sehingga ketika seorang manajer terbuka dan mendengarkan karyawan, mereka menghargai dan berdampak pada lingkungan kerja organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Bandung bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pada karyawan di PDAM Tirta Mangutama Bandung. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi dalam meningkatkan Perilaku Produktif Karyawan di PT Admiral Lines Belawan bahwa perubahan perilaku produktif karyawan di PT. Admiral Lines Hal ini dapat dijelaskan dengan perubahan manajemen. Hal ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi PT. Admiral Lines.

H2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dengan budaya organisasi pada karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya. Demikian pula hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat terhadap komunikasi interpersonal terhadap iklim organisasi karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya, maka hipotesis penelitian ini adalah dampak komunikasi interpersonal terhadap iklim organisasi dapat diterima. Oleh karena itu, jelas bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak yang kuat pada tingkat budaya organisasi. Oleh karena itu, seluruh karyawan dan pimpinan organisasi perlu menjalin komunikasi yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan yang efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Iklim Organisasi di Kedai Pesen Kopi Kota Malang bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Iklim Organisasi Karyawan di Kedai Pesen Kopi Kota Malang. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi pada Anggota Dema UIN SUSKA RIAU bahwa menunjukkan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan iklim organisasi. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula iklim organisasi.

H3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya, mengakui kepemimpinan perusahaan di restoran dengan baik dan dapat membantu meningkatkan perilaku produksi mereka. Hal ini dikarenakan perilaku manajer dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja karyawan. Ketika para pemimpin terbuka dan mendengarkan pendapat mereka, mereka merasakan nilai, yang berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif Masyarakat Ekonomi Asean Makassar bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Produktif Kerja karyawan Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif. Artinya bahwa semakin positif praktek kepemimpinan atasan, maka akan semakin kondusif pula perilaku produktif karyawan.

H4. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dengan perilaku produktif karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya. Demikian pula hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh kuat terhadap perilaku produktif karyawan Gubug Makan Mangengking Surabaya, sehingga memperkuat hipotesis penelitian ini dan dapat diterima. Oleh karena itu, jelas bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan tingkat perilaku produktif karyawan. Didirikan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Hal ini membuktikan bahwa variabel komunikasi interpersonal merupakan faktor utama dalam variabel perilaku produktif karyawan. Namun, seiring dengan komunikasi interpersonal tidak bisa dipungkiri. Komunikasi memiliki faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat perilaku produktif karyawan. B. Motivasi pegawai, kemampuan kerja, suasana pegawai dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Perilaku Produktif Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang bahwa variabel komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempengaruhi variabel perilaku produktif kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Perilaku Produktif kerja guru sekolah dasar di Kota Termohon bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja guru sekolah dasar di kota Tomohon

H5. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan hasil empiris menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif. Artinya pegawai dengan kualitas kepemimpinan yang tinggi meningkatkan perilaku produktif. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Gubug Makan Mangengking Surabaya memiliki perilaku produktif yang bagus. Hal ini ditunjukkan dengan berusaha untuk menyesuaikan keadaan dengan keadaan perusahaan artinya jika waktunya karyawan libur tetapi perusahaan membutuhkan karena banyaknya permintaan maka karyawan bagian waiters akan bersedia lembur kerja meskipun hari libur. Selain itu berusaha setia terhadap perusahaan ini dengan memaklumi kekurangan perusahaan, berperan aktif dalam upaya memajukan perusahaan, siap melakukan pengorbanan pribadi demi kebaikan perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari iklim organisasi dapat dilihat dari nilai factor loading yang paling besar dari suatu kuesioner karyawan. berusaha untuk menyesuaikan keadaan pribadi dengan keadaan perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu ciri adanya iklim organisasi yang tinggi dibuktikan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi sehingga terlihat dengan jelas totalitas karyawan dalam bekerja. Iklim organisasi yang tinggi membuat karyawan lebih totalitas dalam menjaga integritas perusahaan sehingga menghasilkan perilaku produktif kerja yang maksimal. Hal ini membuktikan bahwa perubahan lingkungan organisasi sangat berpengaruh terhadap perubahan perilaku produktif karyawan. Namun tidak dapat disangkal bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat perilaku produktif seorang karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif Kerja Karyawan di Dinas Syariat Islam Kota Aceh bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif kerja karyawan di Dinas Syariat Islam Kota Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif Kerja Karyawan di Hotel Aston Manado bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Saran bagi pihak Hotel Aston ialah agar lebih memperhatikan dan menerapkan seluruh variabel X pada penelitian ini karena semuanya memiliki pengaruh yang sangat tinggi.[11]

H6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif yang dimediasi oleh Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil empiris, kepemimpinan telah terbukti mempengaruhi perilaku produktif yang dimediasi oleh iklim organisasi. Artinya kepemimpinan yang tinggi akan menghasilkan iklim organisasi yang tinggi sehingga menghasilkan perilaku produktif yang tinggi juga. Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan karyawan di Gubug Makan Mangengking Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan bagian waiters yang memiliki pandangan yang luas akan berusaha untuk menjaga kelancaran dengan menjaga kualitas konsumen dan untuk menghasilkan perilaku produktif yang maksimal. Sehingga hal ini memacu karyawan untuk mencapai perilaku produktif yang tinggi dan iklim organisasi akan menghasilkan kesetiaan dalam meningkatkan perilaku produktif karyawan. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator yang paling membentuk perilaku produktif adalah karyawan bekerja dengan disiplin sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki prestasi tinggi dimulai dengan adanya mental yang siap adanya perubahan disertai komitmen untuk memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan perilaku produktif karyawan yang maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi yang Dimediasi oleh Perilaku Produktif pada karyawan Matahari Dept Store Cabang Medan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap perilaku produktif sebagai iklim organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi yang Dimediasi oleh Perilaku Produktif pada karyawan PT Kinarya Alihdaya Mandiri bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap perilaku produktif sebagai iklim organisasi.[12]

H7 . Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif yang dimediasi oleh Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil empiris, komunikasi interpersonal telah terbukti mempengaruhi perilaku produktif yang

dimediasi oleh iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang tinggi bisa meningkatkan iklim organisasi sehingga perilaku produktif juga semakin meningkat. Studi empiris menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal karyawan di Gubug Makan Mangengking Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan komunikasi interpersonal yang memiliki pengaruh kuat dalam menentukan tingkat perilaku produktif karyawan. Oleh karena itu, seluruh pegawai dan pimpinan organisasi perlu menjalin komunikasi yang efektif guna mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan perilaku produktif kerja karyawan diantaranya adalah karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan restoran. Sehingga dalam perilaku produktif perlu dilakukan pemetaan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Selain itu dibentuk pula iklim organisasi yang tinggi dengan menekankan perasaan yang cinta dengan perusahaan agar karyawan bekerja sesuai dengan hasil yang maksimal sehingga tercipta perilaku produktif yang maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Iklim Organisasi yang Dimediasi oleh Perilaku Produktif pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap perilaku produktif sebagai iklim organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Iklim Organisasi yang Dimediasi oleh Perilaku Produktif pada karyawan Kecamatan Kota Medan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap perilaku produktif sebagai iklim organisasi.[13][14]

Kesimpulan

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian, dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Iklim Organisasi
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Iklim Organisasi
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif
4. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif
5. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Produktif
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif yang dimediasi oleh Iklim Organisasi
7. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif yang dimediasi oleh Iklim Organisasi.

References

1. Agus. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
2. Arfian. (2018). Job Satisfaction Dan Productive Behavior Terhadap Pelaku Industri. Prosiding SEMNAS Penguatan Individu di Era Revolusi Informasi, 51-65.
3. Aulia. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Skill Terhadap Dunia Kerja. *Dawatuna*, 02(01), 16-24.
4. DeVito. (2020). *The Interpersonal Communications*. USA: Pearson Education.
5. Detak Prapanca, SE. MM. (2021) Kepemimpinan Desa Tangguh Terhadap Kinerja Penyelesaian Covid 19. *Jurnal Equilibrium*, 161-168
6. Fauziah, Fitriyana. (2019). Perbedaan Tingkat Asertivitas Siswa Kelas Akselerasi. Malang: UIN Maliki Malang.
7. Fitriani, Ratnawati, V., & Silfi, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Pada kanwil DJP Riau dengan kompensasi finansial sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ekonomi*, 101-111.
8. Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Kesembilan Belas.
9. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
10. Perdani, M.D.K., Widyawan., Santoso., and Paulus Insap. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Startup Di Yogyakarta. Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi 2018 (SENTIKA 2018) ISSN: 2089-9815.
11. Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM (2021) Motivation, Ledaership, Supply Chain Managemen toward Employee Green Behavior With Organizatioanal Culture as a Mediator Variable. *International Journal of Supply Chain Management*, 981 - 989
12. Suhariadi, Fendy. 2001. Produktivitas sebagai Bentuk Perilaku. *Insan Media Psikologi*, 3 119-137.
13. Tims, M., Bakker, A.B., and Derks, D. 2018. Development and validation of the Leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
14. Vera Firdaus, S.Psi., MM. (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada UD Karya Jati Jombang. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember*