

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE COMMITMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. KUNANGO JANTAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN

Salfadri¹, Nova Begawati², Armedi Tri Andri³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

Email: Salfadri@unespadang.ac.id¹, Begawati@gmail.com², armeditriandri@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Salfadri

Salfadri@unespadang.ac.id

Key words:

leadership style,
commitment of employee,
work productivity

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1153 - 1165

ABSTRACT

Work productivity means achievement which means the results of the work achieved, and carrying out an activity that aims to get results. PT. Kunango Jantan is a company that processes raw materials into finished goods, this company processes heavy equipment such as PLN poles with concrete bridges, in carrying out its operations PT. Kunango Jantan requires workers to process these products because work does require human strength. The research objective was to determine the influence of leadership style and employee commitment to employee work productivity at PT. Male Kunango. The types of data are primary. The population of this study were all office employees at PT. Kunango Males as many as 61 people. And sample 61 people. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study found that there was an influence of leadership style variables and employee commitment to influence together the work productivity of employees of PT. Male Kunango either partially or smultan.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Salfadri Salfadri@unespadang.ac.id Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen pegawai, produktivitas kerja Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1153 - 1165	Produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. PT. Kunango Jantan merupakan perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi, perusahaan ini mengolah alat-alat berat seperti tiang PLN sama beton jembatan, dalam melakukan operasionalnya PT. Kunango Jantan memerlukan tenaga kerja dalam mengolah produksi tersebut karena pekerjaan memang memerlukan tenaga manusia Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan. Jenis data adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada PT. Kunango Jantan sebanyak 61 orang, dan sampel 61 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai PT. <i>Copyright© 2023 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja berarti hasil konkrit atau produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama suatu periode waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih & Suwatno, 2016:156). Produktivitas kerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dan kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai/pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya serta sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Bagus tidaknya produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerjanya, Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi akan sangat menguntungkan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan laba perusahaan. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan profesionalisme dalam bekerja. Seorang pegawai yang produktif

PT. Kunango Jantan merupakan perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi, perusahaan ini mengolah alat-alat berat seperti tiang PLN sama beton

jembatan, dalam melakukan operasionalnya PT. Kunango Jantan memerlukan tenaga kerja dalam mengolah produk tersebut karena pekerjaan memang memerlukan tenaga manusia. Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan terlihat pada capaian hasil produksi selama tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1. Dalam tabel 1 terlihat selama satu tahun terakhir terhitung dari bulan Januari – Desember 2017, dimana selama tahun terakhir realisasi selalu tidak mencapai target.

Tabel 1 : Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. Kunango Jantan (1 Januari -31 Desember 2017

Bulan	Target	Realisasi
Januari	150	145
Februari	163	155
Maret	167	160
April	171	168
Mei	174	170
Juni	177	172
Juli	178	175
Agustus	180	177
September	185	180
Oktober	188	186
November	190	188
Desember	200	190

Sumber : PT. Kunango Jantan, 2018

Penelitian tentang Pengaruh berbagai variabel terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan, yang dilakukan, diantaranya oleh Jana Susila (2014) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari (2015:23-30) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Negeri). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas Kerja

Discenza dan Smith dalam Fathony (2013:32) mengemukakan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi dimensi Individu (yaitu kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai) ; suasana motivasi dan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen kerja, kepemimpinan, dimensi kelompok (yaitu, status, norma, keeratan dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan).

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Peran pemimpin disuatu organisasi sangat dominan, meskipun

demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan peranan pekerja sebagai pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu seorang pemimpin harus terus menerus mendorong dan memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat berprestasi. Kemepimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2014:125) Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Wirawan, 2013).

Indikator Produktivitas Kerja

indikator-indikator produktivitas kerja menurut Henry Simamora (2004:612) adalah:

- 1) Kuantitas Kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan perusahaan.
- 2) Kualitas Kerja adalah merupakan suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2019:104) indikator daripada produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja; Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri; Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu ; Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi ; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2014:66) kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi, dengan segala sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Orlando dan James MC.Fallen dalam Wahjsumidjo (2014:44)

Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2012 : 53) sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 - Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektifitas.
 - Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
 - Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - Mampu dan meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
 - Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan organisasi menggunakan sisa untuk keperluan pribadi.
 - Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Agresif dalam bekerja.
 - Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat, dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
 - Performa diatas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja sehingga akan terbentuk budaya organisasi yang kua

Komitmen Karyawan

Sapeni (2013:88) mengatakan bahwa tinggi rendahnya komitmen karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen karyawan akan tumbuh rasa kepedulian seseorang pegawai terhadap tugas dan kepentingan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

Menurut Robbins (2013:223) komitmen karyawan merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. yang dimiliki oleh pegawai, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan dilaksanakan dengan sebaiknya. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan sesuatu kegiatan, maka personil telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Indikator Komitmen Karyawan

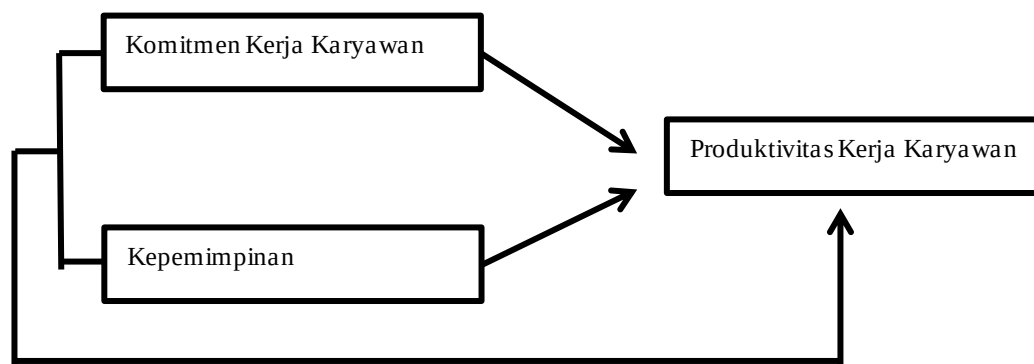
Menurut Robins (2013:55) indikator pengukuran komitmen karyawan adalah :

1. Sikap terhadap tugas adalah bagaimana sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
2. Loyalitas adalah bagaimana loyal pada pekerjaannya.
3. Tanggung jawab adalah tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada pegawai.
4. Disiplin dalam bekerja adalah bagaimana pegawai dalam memilah waktu bekerja.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis:

Hubungan Komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. Diantaranya adalah : Widayanti R, et all (2020), Tuti et al (2020), Wua et all (2022), Widianti, R, et al dalam penelitian mereka menemukan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka penulis menduga bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan.

Mengenai hubungan antara Kepemimpinan terhadap kepemimpinan juga telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, diantaranya yaitu : Fuadi, A.A (2014), Agustin N (2015), Abadi, Muh. Fauzin. (2016), Defy Kurniawan (2016), Ningrum, N. U. R. A. (2018). Penelitian mereka menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas, maka penulis mengemukakan hipotesa bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Kunango Jantan pada tahun 2022. Dalam pengumpulan data peneliti mengumpulkan data dalam dua metode yaitu: Penelitian Lapangan (Field Research dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain: Observasi, Wawancara (Interview), Kuesioner, dan studi Pendahuluan merupakan survei awal yang peneliti lakukan ke lapangan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada PT. Kunango Jantan sebanyak 61 orang, sampel 61 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Adapun model yang ditaksir dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komitmen Kerja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Kepemimpinan dan Komitmen kerja Karyawan

Uji Instrument Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar Valid dan Reabilitas. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov, yaitu Data dikatakan diterima (terdistribusi secara normal), apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada (probabilitas > 0,05) dan Data dikatakan ditolak (terdistribusi secara tidak normal), apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada (probabilitas < 0,05)

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 menunjukkan

adanya multikolinearitas dan Apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan VIF ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variable independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji-t (parsial) Pengujian hipotesis secara parsial antara variable bebas (Xi).terhadap variable tak bebas (Y), digunakan uji t
2. Uji F (Simultan) Pengujian hipotesis secara serentak (simultan) antara variable bebas (Xi).terhadap variable tak bebas (Y), digunakan uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Seluruh pertanyaan variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r-tabel (0,204), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Komitmen (X2) Seluruh pertanyaan variabel Harga, (X2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r-tabel (0,204), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Seluruh pertanyaan variabel Keputusan Pembelian, (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r-tabel (0,204), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel produktivitas kerja (Y) 0,652, variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,333, variabel komitmen karyawan (X2) sebesar 0,467 dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.
2. Uji Multikolonieritas
hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity Statistics mendekati 1 (satu) dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas

3. Nilai Heteroskedastisitas

nilai sig untuk variabel gaya kepemimpinan 1,000 dan untuk komitmen sebesar 1,000 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,019 + 3,077X_1 + 6,398X_2$$

- Konstanta sebesar 0,019, artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan ($X_1=X_2=0$) maka nilai produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. adalah sebesar konstanta yaitu 0,019 satuan. Dengan begitu sebelum dipengaruhi oleh variabel independen yang ada dalam penelitian ini nilai produktivitas kerja sudah ada sebesar 0,019. Akan tetapi nilai ini memperlihatkan hasil yang sangat kecil.
- Koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,221 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. dimana jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,221 satuan.
- Koefisien komitmen karyawan adalah sebesar 0,307 artinya komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. dimana jika komitmen karyawan meningkat satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,307 satuan.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi PT. Kunango Jantan ditunjukkan dengan nilai Adjust R Square sebesar 0,456, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, insentif dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan uji t sebagai berikut:

- Nilai t hitung 3.077 dan nilai (sig = 0,003 < 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.077 > 1.671$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan.
- Nilai t hitung 6.398 dan nilai (sig = 0,005 < 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.398 > 1.671$, maka variabel komitmen karyawan.

Uji F

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 26.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja Nilai t hitung 3.077 dan nilai ($\text{sig} = 0,003 < 0,05$). Dengan $df = 61 - 2 = 59$ diperoleh t tabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.077 > 1.671$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. Penelitian tentang Pengaruh berbagai variabel terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan, yang dilakukan oleh Jana Susila (2014) ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga pekerja. Dalam interaksi antar personil, pemimpin dan anak buah berada pada satu kondisi yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Dengan demikian gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan. Peran pemimpin disuatu organisasi sangat dominan meskipun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan peranan pekerja sebagai pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu seorang pemimpin harus terus berprestasi. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas kerja Nilai t hitung 6.398 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 61 - 2 = 59$ diperoleh t tabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $6.398 > 1.671$, maka variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan.

Penelitian oleh Jana Susila (2014) ditemukan terdapat pengaruh komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari (2015: 23-30) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Sapeni (2013:88) tinggi rendahnya komitmen karyawan tentu ada faktor yang mempengaruhi terhadap hal demikian, komitmen karyawan selain tumbuh rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum dan organisasi, bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi kontribusi terhadap komitmen. Komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri-dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Secara Bersama- Sama terhadap Produktivitas kerja Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 26.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan. Penelitian tentang Pengaruh berbagai variabel terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan, yang dilakukan oleh Jana Susila (2014) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari (2015: 23-30) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Negeri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada bagian lain Discenza dan Smith dalam Fathony (2013:32) mengemukakan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi dimensi Individu (yaitu kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai) ; suasana motivasi dan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen kerja, kepemimpinan, dimensi kelompok (yaitu, status, norma, keeratn dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan dikarenakan nilai ($\text{sig} = 0,003 < 0,05$).
2. Variabel komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan dikarenakan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$).
3. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan menciptakan gaya kepemimpinan yang menyenangkan agar tercapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi.
2. Bagi Universitas Ekasakti dapat dijadikan tambahan literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai literatur dalam meneliti topik yang sama dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Muh. Fauzin. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Skripsi: Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta
- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1).

- Yanti, N., Mallisza, D., & Mariandi, R. (2022). Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan dengan Menggunakan Analisis SEM PLS. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 233-238.
- Agustin, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap roduktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 208–219.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Yanti, N., Mallisza, D., & Ayesha, I. (2022). DIRECT AND INDIRECT EFFECT OF FIRM SIZE AND FINANCIAL PERFORMANCE ON VALUE OF THE FIRM WITH GCG AS INTERVENING VARIABLE IN BUMN. *Journal of Social and Economics Research*, 4(2), 151173-151173.
- Fathony. 2013. *Marketing Managemen*. New Jersey. Prentice Hall. International Inc.
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap roduktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2), 2337–5213.
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasri, Salfen. 2013. *Sekolah Efektif Dan Guru Efektif*, Makasar. Yayasan Pendidikan Makasar BTN Minasa Upa N3/16.
- Hendri. 2013. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Idris. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.
- Kurniawan, Defy. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*. Skripsi: Defy kurniawan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Muh. Fauzin Abadi (2016) yang menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan (BBPPKS) Regional III Yogyakarta.
- Ningrum, Nur, A. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada ud hd jaya sidoarjo.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Biroktasi*. Bandung: Alfabeta
- Prokopenko, Joseph. 2014. *Productivity Manajemen A. Practical Handbook*. Ganeva: ILO
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta

- Robbins. 2013. *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Sapeni. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sembiring. 2013. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung.
- Siagian. 2013. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2013. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Timpe. 2014. *Memotivasi Pegawai*, Terjemahan Susanto Budhiharmo. Jakarta : Alex Media Komputindo
- Umar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2012, *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal Emba*, 10(1), 9–38.