

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KENCANA ANDALAN NUSANTARA

Oleh :

*Melisa¹,

Syawaluddin²,

Mila Asmawiani Okta³,

Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

¹email: melisaa.angg@gmail.com

²email: syawal73.pmci@gmail.com

³email: mila_asmawiani@yahoo.com

⁴email: gohto@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

PT. Kencana Andalan Nusanatara is one of the companies engaged in the development of oil palm. For the office of PT. Kencana Andalan Nusanatara Medan itself is located on Jalan Cemara No.3, Medan. PT Kencana Andalan Nusanatara Medan also has 42 employees Decreased employee productivity causes employees to be unable to work effectively and efficiently in providing optimal work results to the company. Superiors are considered unable to make good decisions when needed by their subordinates and make subordinate have to spend time waiting for directions from superiors. Stric supervision and care in order to make employee expenses efficient makes it difficult for employees to work. This research use quantitative descriptive research. The total population in the study was 42 employees with a sampling technique using a saturated sample. Simultaneously there is a significant influence between the variables of leadership style and facilities on the work productivity of employees of PT. Kencana Andalan Nusanatara. While partially found leadership style variables have a significant effect on the work productivity of employees of PT. Kencana Andalan Nusanatara Partially it was found that the facility variable had a significant effect on the work productivity of PT. Kencana Andalan Nusanatara. The results of this study indicate that the facility variable has more influence than the leadership style on the work productivity of PT Kencana Andalan Nusanatara.

Keyword :

Leadership Style, Facilities,

Work Productivity

1. PENDAHULUAN

PT. Kencana Andalan Nusanatara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengembangan kelapa sawit. PT. Kencana Andalan Nusanatara Medan juga memiliki sebanyak 42 orang karyawan yang mendukung kegiatan operasionalnya. Permasalahan produktivitas yang kerap terjadi saat ini dalam perusahaan yaitu: karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Terdapat berbagai hal yang dinilai mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam mendukung pekerjaannya.

Atasan dinilai tidak dapat memberikan keputusan dengan baik saat dibutuhkan oleh bawahannya dan membuat bawahan harus menghabiskan waktu untuk menunggu arahan dari atasan. Terlebih lagi, atasan juga dinilai tidak dapat memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya agar suasana hubungan kerja menjadi menyenangkan dan karyawan dapat bekerja dengan semangat.

Pengawasan dan peninjauan yang ketat

agar membuat pengeluaran karyawan menjadi efisien mengakibatkan karyawan menjadi tidak mudah dalam bekerja karena menilai bahwa terdapat berbagai keterbatasan dan harus menunggu rekan kerja lain menggunakan fasilitas tersebut terlebih dahulu lalu mendapatkan giliran untuknya menggunakan fasilitas

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Gaya Kepemimpinan (X₁)

Menurut Ritonga, dkk (2019:71), gaya kepemimpinan adalah suatu sikap, perilaku, komunikasi dan keberanian untuk mengambil keputusan serta inovasi pemimpin dalam mencapai visi organisasi. Gaya pemimpin yang mendorong perubahan organisasi adalah komunikasi terbuka dan menyebarkan informasi, keberanian mengambil resiko dalam melakukan ide-ide baru, serta kemampuan pemimpin dalam melakukan tugasnya secara profesional.

Menurut Bija, dkk (2019:100), “Gaya kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin dari atasan untuk mengerahkan seluruh sumber daya organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.”

Menurut Zaharuddin, dkk (2021:49), “Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin di mana perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.”

Menurut Mustapa, dkk (2019:20), gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi tipe kepemimpinan dimana ada empat gaya dasar kepemimpinan yaitu:

Teori Fasilitas (X₂)

Menurut Ismainar (2018:153), “Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas dengan berbagai bentuk.”

Menurut Amiruddin (2016:93), fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan, dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, dengan memperhatikan penggunaan fasilitas kerja atau kualitas fisiknya, intelektualnya, dan cara melakukan atau menggunakannya.

Menurut Mulyapradana dan Hatta (2016:79), fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Nizamuddin (2020:186), “Fasilitas kerja adalah pemberian fasilitas kerja yang diberikan kepada pekerja.”

Menurut Bachrun (2019:280), “Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah sarana atau peralatan yang disediakan oleh perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan

tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara**”.

1. Gaya manajemen tugas
Pemimpin menunjukkan perhatian yang besar terhadap produksi tetapi perhatian rendah terhadap manusia.
2. Gaya manajemen *country club*
Pemimpin memperlihatkan perhatian tinggi terhadap manusia tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
3. Gaya manajemen miskin
Pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian baik terhadap tim, produksi, maupun manusia.
4. Gaya manajemen tim
Pemimpin menunjukkan sikap perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun manusia.

Menurut Zaharuddin, dkk (2021:58), adapun kelima gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan tanpa perhatian
2. Gaya manajemen berfokus pada tugas dan produktivitas
3. Gaya manajemen keseimbangan
4. Gaya manajemen berfokus pada komitmen

tertentu atau seluruh pekerja untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.”

Menurut Kamaluddin (2017:34), keperluan sarana dan prasarana kantor sebagai berikut:

1. Peralatan/perlengkapan kantor
Peralatan/perlengkapan adalah sebuah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat, dan baik.
2. Mesin-mesin kantor
Mesin-mesin kantor adalah alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengolah bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetik.
1. Mesin komunikasi kantor
Adalah sarana kantor yang digunakan

untuk melakukan komunikasi, baik di lingkungan organisasi sendiri maupun keluar organisasi.

2. Perabot kantor
Adalah benda-benda kantor yang terbuat dari kayu dan besi untuk membantu pelaksanaan tugas pekerjaan kantor.
3. Interior kantor
Adalah benda-benda kantor yang digunakan untuk menambah suasana jadi menyenangkan

sehingga memberi semangat dan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Tata ruang kantor
Merupakan pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor yang digunakan sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia sehingga memberikan kepuasan dan kenyamanan karyawan.

Teori Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sisca, dkk (2020:58), “Produktivitas kerja adalah: sikap mental ataupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.”

Menurut Astuti dan Iftadi (2016:2), produktivitas didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk mengolah maupun merubah sekumpulan masukan (input) menjadi sejumlah keluaran (output) yang memiliki nilai tambah (*added value*). Sedangkan produktivitas secara sederhana dapat dinyatakan sebagai perbandingan antara *output* per *input*.

Menurut Sutrisno (2016:99), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Chaerudin, dkk (2020:62), dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik

dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja dapat diukur dengan:

1. Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja melalui:
 - a. Kecepatan waktu kerja.
 - b. Penghematan waktu kerja.
 - c. Kedisiplinan waktu kerja.
 - d. Tingkat absensi.
 2. *Output*
Yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai dengan produk yang diinginkan perusahaan.
- Menurut Astuti dan Iftadi (2016:4), adapun pengukuran yang mempengaruhi produktivitas yaitu:
1. Kemampuan
 2. Sikap
 3. Situasi dan keadaan lingkungan
 4. Motivasi
 5. Upah
 6. Tingkat pendidikan
 7. Perjanjian kerja
 8. Penerapan teknologi

Kerangka Berpikir

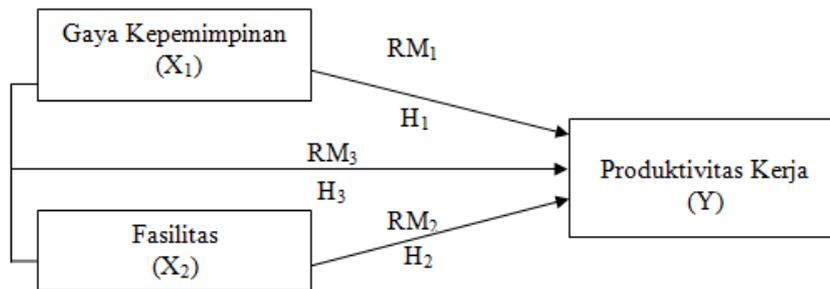
Menurut Nurmayanti (2020:41), menjadi pemimpin yang baik bukanlah hal yang mudah. Pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang keras, yang suka marah dan yang ditakuti. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memimpin pengikutnya dengan baik agar dapat bekerja dengan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mulyapradana dan Hatta (2016:79), di samping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan sebagai sarana pendukung dalam beraktivitas di tempat bekerja, tujuan perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan adalah untuk meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja bagi karyawan.

Menurut Santriandini (2021:112), produktivitas seorang karyawan dinilai penting dalam

mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Pentingnya hal tersebut biasa tidak luput dari pengawasan sehingga untuk hal ini peran seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan agar karyawan dapat produktif melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Perusahaan juga diharuskan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung pekerjaan karyawan karena karyawan tidak akan dapat menjadi produktif jika karyawan tidak didukung perusahaan.

Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dalam kerangka berpikir seperti pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara.
- H₂ : Fasilitas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kencana Andalan

- Nusantara.
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Kencana Andalan Nusantara yang beralamat di jalan Cemara No. 3, Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian direncanakan dari bulan September 2021 sampai Mei 2022.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dan diperoleh sebanyak 42 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

angket (kuesioner), studi pustaka, dan studi dokumentasi. Jenis data penelitian ini adalah: data kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), dan Koefisien Determinasi (*Adjust R*²).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan di PT. Kencana Permata Nusantara dengan mengambil 30 orang sebagai responden. Uji validitas dilakukan di setiap butir soal dan dibandingkan dengan $r_{tabel} | df = n-k$ dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid. Dalam mencari nilai r_{tabel} *Pearson's Product Moment*, apabila diketahui signifikansi untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 30 - 2 = 28$, maka $r_{tabel} = 0.361$.

Hasil uji validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari

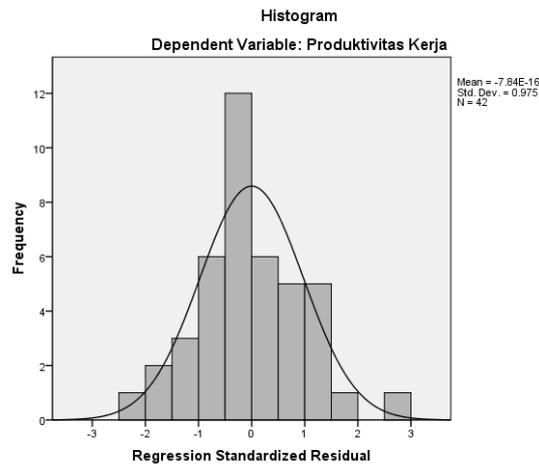
r_{tabel} (0.361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen variabel Fasilitas memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Fasilitas (X₂) dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Produktivitas Kerja telah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan grafik histogram seperti Gambar 2.

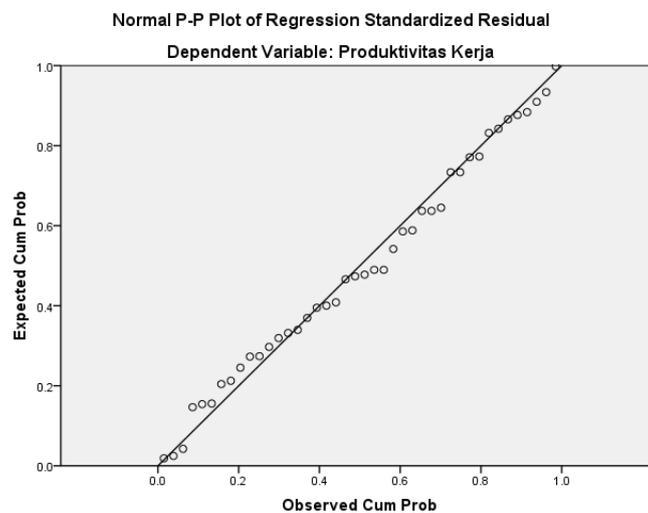


Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)
Gambar 2. Grafik Histogram

Dari Gambar 2. terlihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke

kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan grafik *Normal P-plot* seperti Gambar 3.



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Dari Gambar 3. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

Cara uji normalitas dengan metode uji *One Kolmogorov Smirnov* dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka residual terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji One Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.73648566 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.069 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .532 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .940 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar

dari 0,05 yaitu : sebesar 0,940, maka dapat disimpulkan data tergolong berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Hasilnya uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas.
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 11.252 | 4.718 | | 2.385 | .022 | | |
| Gaya Kepemimpinan | .402 | .151 | .363 | 2.661 | .011 | .880 | 1.137 |
| Fasilitas | .263 | .097 | .370 | 2.717 | .010 | .880 | 1.137 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

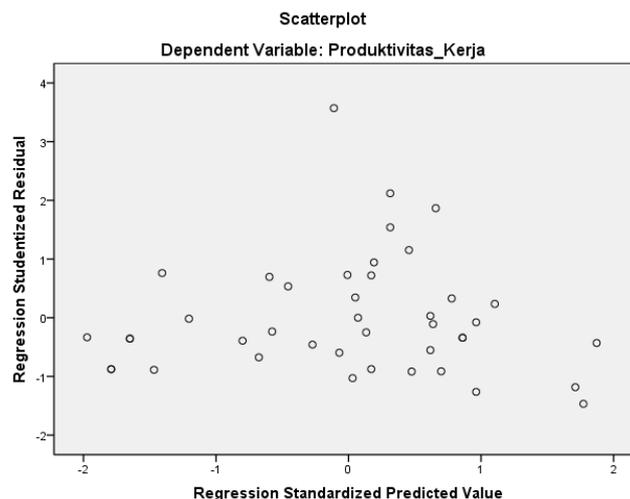
Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas mempunyai nilai *tolerance* (0,880) > 0,1 dan nilai VIF (1,137) < 10 sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

C. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik *Scatter Plot*

Dari Gambar 4. dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini Hasil uji *glejser* dapat dilihat pada Tabel 3.

dapat disimpulkan bahwa dari 42 sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Tabel 3. Uji Glejser Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.777 | 2.971 | | 1.608 | .116 |
| Gaya Kepemimpinan | -.006 | .095 | -.011 | -.065 | .949 |
| Fasilitas | -.061 | .061 | -.169 | -1.003 | .322 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan bernilai $0,949 > 0,05$ dan bernilai $0,322 > 0,05$ pada variabel fasilitas. Dari hasil perhitungan dan Hasil uji korelasi *Spearman* dapat dilihat pada Tabel 4.

tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji korelasi *Spearman*

| Correlations | | | | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------------|
| | | | Gaya Kepemimpinan | Fasilitas | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Gaya Kepemimpinan | Correlation Coefficient | 1.000 | .333* | -.006 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .031 | .971 |
| | | N | 42 | 42 | 42 |
| | Fasilitas | Correlation Coefficient | .333* | 1.000 | .019 |
| | | Sig. (2-tailed) | .031 | . | .903 |
| | | N | 42 | 42 | 42 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.006 | .019 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .971 | .903 | . |
| | | N | 42 | 42 | 42 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
Sumber : Hasil Penelitian. 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 4. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan bernilai $0,971 > 0,05$ dan bernilai $0,903 > 0,05$ pada Hasil uji linearitas X_1 terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 5.

variabel fasilitas. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Linearitas X_1 terhadap Y

| ANOVA Table | | | | | | | |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Produktivitas Kerja * Gaya Kepemimpinan | Between Groups | (Combined) Linearity | 237.293 | 11 | 21.572 | 2.652 | .017 |
| | | Deviation from Linearity | 116.213 | 1 | 116.213 | 14.286 | .001 |
| | | | 121.080 | 10 | 12.108 | 1.488 | .192 |
| | Within Groups | | 244.040 | 30 | 8.135 | | |
| | Total | | 481.333 | 41 | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *linearity* adalah: 0,001 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Hasil uji linearitas X_2 terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 6.

terdapat hubungan linier variabel gaya kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja.

Tabel 6. Uji Linearitas X_2 terhadap Y

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Produktivitas Kerja * Fasilitas | Between Groups | (Combined) Linearity | 192.883 | 16 | 12.055 | 1.045 | .449 |
| | | Linearity | 118.560 | 1 | 118.560 | 10.276 | .004 |
| | | Deviation from Linearity | 74.324 | 15 | 4.955 | .429 | .954 |
| Within Groups | | | 288.450 | 25 | 11.538 | | |
| Total | | | 481.333 | 41 | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* – Signifikan adalah: 0,004 atau berada di bawah 0,05 Hasil uji autokorelasi melalui *Durbin Watson* dapat dilihat pada Tabel 7.

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel fasilitas dengan variabel produktivitas kerja.

Tabel 7. Uji Durbin Watson

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .602 ^a | .362 | .329 | 2.806 | 2.376 |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 7. dapat dilihat bahwa *Durbin Watson* memiliki nilai yang terletak diantara dU dan (4-dU) dengan perhitungan dU (1,606) < d (2,376) < 4-dU (2,394). Dari hasil perhitungan di atas maka Hasil uji autokorelasi melalui *Run Test* dapat dilihat pada Tabel 8.

tidak ditemukan adanya terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 8. Uji Run Test

Runs Test

| | Unstandardized Residual |
|-------------------------|-------------------------|
| Test Value ^a | -.17119 |
| Cases < Test Value | 21 |
| Cases >= Test Value | 21 |
| Total Cases | 42 |
| Number of Runs | 21 |
| Z | -.156 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .876 |

a. Median

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 8. dapat untuk hasil pengujian *Run Test* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,876 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala

autokorelasi sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat di Tabel 9.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11.252 | 4.718 | | 2.385 | .022 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | .402 | .151 | .363 | 2.661 | .011 | .880 | 1.137 |
| | Fasilitas | .263 | .097 | .370 | 2.717 | .010 | .880 | 1.137 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan

$$Y = 11,252 + 0,402 X_1 + 0,263 X_2 + e$$

Penjelasan analisis regresi linear berganda

1. Konstanta (α) = 11,252 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu: gaya kepemimpinan dan variabel (X_2) yaitu: fasilitas bernilai 0, maka produktivitas kerja adalah: tetap bernilai sebesar 11,252.
2. Koefisien $X_1(b_1) = 0,402$ menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,402. Artinya: setiap peningkatan nilai gaya kepemimpinan (X_1)

regresi linear berganda seperti berikut:

di atas adalah :

3. Koefisien $X_2(b_2) = 0,263$ menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,263. Artinya: setiap peningkatan nilai fasilitas (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 26,3%.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil uji-t dapat dilihat di Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji-t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | 1 | (Constant) | 11.252 | 4.718 | | 2.385 | .022 |
| | Gaya Kepemimpinan | .402 | .151 | .363 | 2.661 | .011 | .880 | 1.137 |
| | Fasilitas | .263 | .097 | .370 | 2.717 | .010 | .880 | 1.137 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari Tabel 11. diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,661) > t_{tabel} (2,022)$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara sehingga H_1 diterima.

2. Berdasarkan pada variabel fasilitas (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,717) > t_{tabel} (2,022)$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara sehingga H_2 diterima.

Hasil Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Hasil uji-F dapat dilihat di Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji-F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 174.311 | 2 | 87.155 | 11.071 | .000 ^a |
| | Residual | 307.023 | 39 | 7.872 | | |
| | Total | 481.333 | 41 | | | |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari Tabel 11. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (11,071) > F_{tabel} (3,24) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara.

Hasil Koefisien Determinasi (*Adjust R²*)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat di Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .602 ^a | .362 | .329 | 2.806 | 2.376 |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada Tabel 12. besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,329. Hal ini

berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja adalah: sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: seleksi, pengawasan, pelatihan, konflik kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dimana teknik pengumpulan data yaitu: menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah: 105 orang dengan jumlah sampel 105 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: analisis regresi linear berganda. Secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai t_{hitung} (2,661) > t_{tabel} (2,022) dengan signifikansi 0,011 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara sehingga H_1 diterima.

Atasan dinilai tidak dapat memberikan keputusan dengan baik saat dibutuhkan oleh

Pembahasan

Menurut Ritonga, dkk (2019:71), gaya kepemimpinan adalah suatu sikap, perilaku, komunikasi dan keberanian untuk mengambil keputusan serta inovasi pemimpin dalam mencapai visi organisasi. Gaya pemimpin yang mendorong perubahan organisasi adalah komunikasi terbuka dan menyebarkan informasi, keberanian mengambil resiko dalam melakukan ide-ide baru, serta kemampuan pemimpin dalam melakukan tugasnya secara profesional.

Menurut Nurmawati (2020:41), menjadi pemimpin yang baik bukanlah hal yang mudah. Pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang keras, yang suka marah dan yang ditakuti. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memimpin pengikutnya dengan baik agar dapat bekerja dengan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairyza (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

bawahannya dan membuat bawahan harus menghabiskan waktu untuk menunggu arahan dari atasan. Terlebih lagi, atasan juga dinilai tidak dapat memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya

Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas kerja

Menurut Amiruddin (2016:93), fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan, dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, dengan memperhatikan penggunaan fasilitas kerja atau kualitas fisiknya, intelektualnya, dan cara melakukan atau menggunakannya.

Menurut Mulyapradana dan Hatta (2016:79), di samping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan sebagai sarana pendukung dalam beraktivitas di tempat bekerja, tujuan perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan adalah untuk meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanipul (2018) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember dimana Teknik pengumpulan data yaitu: menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah: 73 orang dengan jumlah sampel 73 orang. Teknik

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas kerja

Menurut Sisca, dkk (2020:58), “Produktivitas kerja adalah: sikap mental ataupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.”

Menurut Santriandini (2021:112), produktivitas seorang karyawan dinilai penting dalam mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Pentingnya hal tersebut biasa tidak luput dari pengawasan sehingga untuk hal ini peran seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan agar karyawan dapat produktif melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Perusahaan juga diharuskan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung pekerjaan karyawan karena karyawan tidak akan dapat menjadi produktif jika karyawan tidak didukung perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2021) dengan judul Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimediasi Dengan Disiplin Pada Bagian Operasional PTPN IV Balimbangan dimana Teknik pengumpulan data yaitu: menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah: 114 orang dengan jumlah sampel 114 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: analisis regresi linear berganda. Secara

agar suasana hubungan kerja menjadi menyenangkan dan karyawan dapat bekerja dengan semangat.

analisis data yang digunakan yaitu: analisis regresi linear berganda. Secara parsial maupun simultan pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai $t_{hitung} (2,717) > t_{tabel} (2,022)$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara sehingga H_2 diterima.

Pengawasan dan penjagaan yang ketat agar membuat pengeluaran karyawan menjadi efisien mengakibatkan karyawan menjadi tidak mudah dalam bekerja karena menilai bahwa terdapat berbagai keterbatasan dan harus menunggu rekan kerja lain menggunakan fasilitas tersebut terlebih dahulu lalu mendapatkan giliran untuknya menggunakan fasilitas tersebut.

parsial maupun simultan keselamatan dan kesehatan kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai $F_{hitung} (11,071) > F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka gaya kepemimpinan dan fasilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Kencana Andalan Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square (Adjusted R²)* atau koefisien determinasi yang telah terkorrelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,329. Hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja adalah: sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: seleksi, pengawasan, pelatihan, konflik kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Produktivitas kerja karyawan yang menurun menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam memberikan hasil kerja yang

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara gaya kepemimpinan dan fasilitas dengan produktivitas kerja PT. Kencana Andalan Nusantara, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara Medan.

6. REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Amiruddin, Idris. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Astuti, Rahmaniyah Dwi dan Irwan Iftadi. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Bachrun, Saifuddin. (2019). *Penggajian Terintegrasi*. Jakarta: Gramedia.
- Bija, Andarias Pong. (2019). *Peran Kepemimpinan Dalam pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Endra, Febri. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Febry, Timotius dan Teofilus. (2020). *SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Habibi, Roni dan Riki Karnovi. (2020). *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk Operational Human Capital (OHC)*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hasanuddin. (2020). *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ismail dan Bambang Triyanto. (2020). *Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman*. Klaten: Lakeisha.
- Ismainar, Hetty. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ismayani, Ade. (2019). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Syiah Kuyala University Press
- Kamaluddin, Apiaty. (2017). *Administrasi Bisnis*. Makassar: Sah Media.
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. (2016). *Jadi Karyawan Kaya, Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Ciganjur: Visimedia.
- Nizamuddin. (2020). *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi: Disertai Aplikasi dan Pendekatan Analisis Jalur*. Pantera Publishing.
- Priyatna, Surya Eka. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Qamar, Nurul dan Farah Syah Rezah. (2020). *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makssar: Social Politic Genius.
- Rangkuti, Anna Armeini. (2017). *Statistika Inferensial Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ritonga, Mahyudin, Alwis Nazir dan Sri Wahyuni. (2020). *Pengembangan Model Pembelajaran Bahasa Arab Berbasis Teknologi Informasi & Komunikasi*

- Dalam Dialektika Revolusi Industri 4.0.* Deepublish Publisher.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen.* Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Memahami Organisasi Pendidikan (Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan).* Jakarta : Kencana.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga dan Erika Revida. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudarto, Ferry, D.Dedy Prasetya Kristiadi dan Wahyu Hidayat. (2019). *Metode Kuantitatif Mengukur Kepuasan Pengguna Web Kampus.* Klaten: Lakeisha.
- Sujana, I Wayan. (2019). *Upacara Nyiramag Layon di Merajan Pada Pasek Gede Jong Karem Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badug.* Bali. Nilacakra.
- Sujarweni, Wiratna dan Lila Retnani Utami. (2019). *The Master Book of SPSS: Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak.* Yogyakarta: STARTUP.
- Supriadi, Iman. (2020). *Metode Riset Akuntansi.* Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana : Jakarta.
- Syawaludin, Mohammad. (2017). *Sosiologi Perlawanan.* Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tohardi, Ahmad. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus.* Tanjungpura University Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.