



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara



Seri¹, Edy², Yusuf Taufik³

^{1,2,3}Dosen STIE Professional Manajemen College, Indonesia

Email: seri@pmci.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-07-22 Revised: 2022-08-19 Published: 2022-08-30 Keywords: <i>Leadership Style; Facilities; Work Productivity.</i>	PT. Kencana Andalan Nusantara is one of the companies engaged in the development of oil palm. For the office of PT. Kencana Andalan Nusantara Medan itself is located on Jalan Cemara No.3, Medan. PT. Kencana Andalan Nusantara 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 subordinates have to spend time waiting for directions from superiors. Strict supervision and care in order to make employee expenses efficient makes it difficult for employees to work. This research uses 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 Nusantara. While partially found leadership style variables have a significant effect on the work productivity of employees of PT. Kencana Andalan Nusantara. Partially it was found that the facility variable had a significant effect on the work productivity of PT. Kencana Andalan Nusantara. 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 Nusantara.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-07-22 Direvisi: 2022-08-19 Dipublikasi: 2022-08-30 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan; Fasilitas; Produktivitas Kerja.</i>	PT. Kencana Andalan Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan kelapa sawit. Untuk kantor PT. Kencana Andalan Nusantara Medan sendiri terletak di Jalan Cemara No.3, Medan. PT. Kencana Andalan Nusantara Medan juga memiliki 42 karyawan. Produktivitas karyawan yang menurun menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Atasan dianggap tidak dapat mengambil keputusan yang baik saat dibutuhkan oleh bawahannya dan membuat bawahan harus menghabiskan waktu menunggu arahan dari atasan. Pengawasan dan perawatan yang ketat agar pengeluaran karyawan menjadi efisien membuat karyawan sulit bekerja. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. Secara parsial diketahui bahwa variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Kencana Andalan Nusantara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas lebih berpengaruh dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Kencana Andalan Nusantara.

I. PENDAHULUAN

PT. Kencana Andalan Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengembangan kelapa sawit. PT. Kencana Andalan Nusantara 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 pengawasan 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. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara*".

II. 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).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

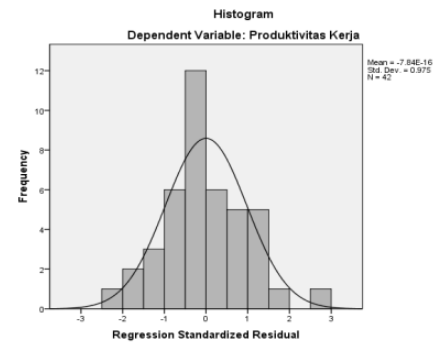
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

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 $r_{\text{tabel}} | df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$, 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 $r_{\text{tabel}} = 0.361$. 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 (X_1) 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 (X_2) 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.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

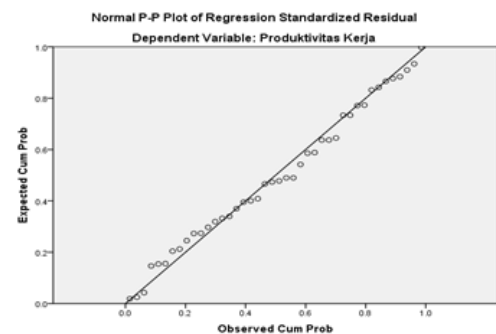
Hasil uji normalitas dengan grafik histogram seperti Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Gambar 1. 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 2.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Gambar 2 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 Kolmogorov-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.

2. Uji Multikolinieritas

Hasilnya uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas.

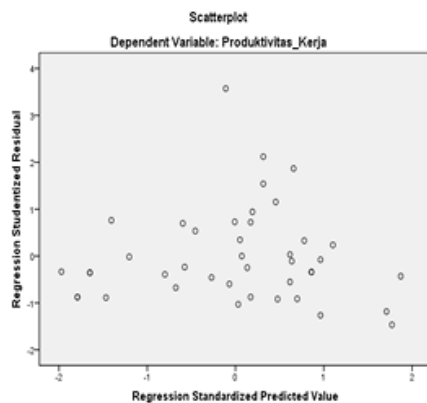
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.252	4.718		2.385	.022		
Gaya Kepemimpinan	.402	.151	.363	2.661	.011	.880	1.137
Fasilitas	.263	.097	.370	2.717	.010	.880	1.137

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.

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot

Dari Gambar 3 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 dapat disimpulkan bahwa dari 42 sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

4. Hasil uji glejser

Tabel 3. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
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 tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

5. Hasil uji korelasi Spearman

Tabel 4. Uji korelasi Spearman

		Correlations		Unstandardized Residual
		Gaya Kepemimpinan	Fasilitas	
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	1.000	.333*	-.006
		Sig. (2-tailed)	.031	.971
	N	42	42	42
Fasilitas	Fasilitas	.333*	1.000	.019
		Sig. (2-tailed)	.031	.903
	N	42	42	42
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	-.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 variabel fasilitas. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

6. Hasil uji linearitas X₁ terhadap Y

Tabel 5. Uji Linearitas X₁ terhadap Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	237.293	11	21.572	2.652	.017
	(Combined) Linearity	116.213	1	116.213	14.286	.001
	Deviation from Linearity	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 terdapat hubungan linier variabel gaya kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja.

7. Hasil uji linearitas X_2 terhadap Y

Tabel 6. Uji Linearitas X_2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Fasilitas	Between Groups	(Combined)	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 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel fasilitas dengan variabel produktivitas kerja.

8. Hasil uji autokorelasi melalui Durbin Watson

Tabel 7. Uji Durbin Watson

Model Summary ^a					
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 tidak ditemukan adanya terjadi autokorelasi, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

9. Hasil uji autokorelasi melalui Run Test

Tabel 8. Uji Run Test

Runs Test		Unstandardized Residual
Test Value ^a		-1.17119
Cases < Test Value		21
Cases >= Test Value		21
Total Cases		42
Number of Runs		21
Z		-1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

a. Median

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

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 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

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

Penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah:

a) Konstanta (a) = 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.

b) 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) sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 40,2%.

c) 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%.

1) Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

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 10 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

2) Hasil Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Tabel 11. Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.311	2	87.155	11.071	.000*
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.

3) Hasil Koefisien Determinasi (*Adjust R²*)

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.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja

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 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 bawahannya dan membuat bawahannya 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.

2. Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas kerja

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/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 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 pen-

jagaan 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.

3. 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 Balimbingan 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 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 *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. Produktivitas kerja karyawan yang menurun menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam memberikan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Penurunan tersebut juga membuat karyawan terlihat malas bekerja dan menjadi sering mengalami kesalahan dalam pelaksanaan kerja, penggunaan waktu kerja juga dinilai lebih lama daripada biasanya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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.
2. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara Medan.

B. Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. PT. Kencana Andalan Nusantara disarankan dapat memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan serta juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan bawahannya. Selain itu pemimpin juga disarankan dapat mendukung pelaksanaan kerja tim dan karyawannya dengan penuh perhatian dan kepedulian sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan memuaskan harapan perusahaan. Perusahaan juga diharapkan dapat membuat pemimpin memberikan rasa peduli terhadap tim kerja dan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Kedepannya dalam meningkatkan

kepemimpinan, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan juga para atasan juga harus diberikan pengawasan oleh pihak manajemen yang lebih tinggi sehingga para atasan dapat bekerja lebih baik dan lebih optimal lagi.

2. PT. Kencana Andalan Nusantara disarankan dapat memberikan peralatan yang lengkap kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan merasa puas. Selain itu dengan adanya peralatan yang lengkap dapat membuat karyawan dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya jika mendapatkan peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, adapun perusahaan diharapkan dapat memberikan mesin kantor terbaik agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga karyawan tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena mampu berkomunikasi dengan mudah dan menyampaikan pesan dengan mudah. Perusahaan juga disarankan agar menggunakan perabotan kantor yang terbuat dari bahan-bahan berkualitas sehingga tahan lama digunakan dan tidak mudah mengalami kerusakan.
3. PT. Kencana Andalan Nusantara disarankan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan yang produktif selama melaksanakan pekerjaannya akan dapat menyelesaikan segala pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini dapat perusahaan lakukan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dan juga memberikan fasilitas kerja yang memadai. Adapun produktivitas tersebut dapat membuat karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan segala pekerjaannya dengan cepat karena karyawan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut juga dapat membuat karyawan bekerja dengan cepat sehingga kecepatan waktu kerja karyawan membuat perusahaan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat selesai tepat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

- 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, Rahmadiyah 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 Metologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta: Zifatama Jawara.
- 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*. Makasar: 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.