PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU

(The Influence of Leadership Style, Job Satisfaction, and Work Productivity on Employee Performance at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive

Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Oleh:

MAULANA NELDA

NIM: 2061201223

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: MAULANA NELDA
NIM	: 2061201223
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI.S.E.M.Si
NIDN : 1021088602

PEMBIMBING II

MASIRUN,SE.,M.Si
NIDN : 1002077101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN : 1006067101

KEPALA JURUSAN MANA

Dr. AZNURIYANDI,S.E,M
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: MAULANA NELDA
NIM	: 2061201223
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI,S.E,M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

IDEL WADELMI,S.E.I.,M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA

Dr. AZNURIYANDI.S.E.,M.Si
NIDN : 1021088602

MASIRUN,SE.,M.Si
NIDN : 1002077101

LILI ERTI, SE.,MM
NIDN : 102804101

Dr. HARDI, SE,MM
NIDN : 1015058102

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana magister, dan atau doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karna tulisan ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 21 Mei 2024



MAULANA NELDA
2061201223

iii

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU

Oleh:
MAULANA NELDA
2061201223

Penelitian ini dilakukan di Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru dengan tujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan prosuktivitas terhadap kinerja karyawan Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru**.** Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru yang berjumlah 42 orang, Teknik yang dilakukan yaitu Teknik sensus sampling karena jumlah populasi tidak terlalu banyak dari 100, maka seluruh populasi dijasikan sampel, data diperoleh dengan Teknik survey dan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis data berupa regresi linier berganda serta uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru dengan kontribusi sebesar 32,8%. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,3%. Demikian pula, variabel produktivitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 23.0%. Secara keseluruhan, kontribusi ketiga variabel independen tersebut (gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen adalah sebesar 93,7%, sementara sisanya sebesar 6.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, JOB SATISFACTION, AND WORK PRODUCTIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU

By:
MAULANA NELDA
2061201223

This research was conducted at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru with the aim of examining the influence of leadership style, job satisfaction, and productivity on employee performance at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. The population of this study consisted of all employees of PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru, totaling 42 individuals. The sampling technique used was census sampling since the population size was less than 100, making the entire population the sample. Data was collected through surveys and questionnaires.

This study utilized multiple linear regression analysis and hypothesis testing through t-tests (partial) and F-tests. The results showed that the leadership style variable (X1) had a positive and significant effect on employee performance at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru, contributing 32.8%. Furthermore, the job satisfaction variable (X2) also had a positive and significant effect on employee performance, contributing 53.3%. Similarly, the productivity variable (X3) positively and significantly influenced employee performance, contributing 23.0%. Overall, the three independent variables (leadership style, job satisfaction, and productivity) contributed 93.7% to the dependent variable, while the remaining 6.3% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Work Productivity, Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana magister, dan atau doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karna tulisan ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 21 Mei 2024

MAULANA NELDA
2061201223

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur serta nikmat pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya yang melimpah serta memberi penulis kesempatan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam meyelesaikan program studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Lancang Kuning. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Yang terhormat Bapak Dr. Dini Onasis, S.E.,M.M.,M.H.,AK.,ACPA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Yang terhormat Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M. Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Yang terhormat Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M. Si. selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Yang terhormat Bapak Drs. SAFRUL RAJAB, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dalam skripsi ini.
5. Bapak / Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
6. Terimakasih kepada Kedua orang tua tercinta, untuk ayah dan ibu terimakasih banyak telah membesarkan serta mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini, serta doa yang mamak dan bapak panjatkan dan dukungan selama ini untuk keberhasilan bisa dengan selesai mengerjakan skripsi ini dengan baik dan lancar.

7. Terimakasih kepada saudara tercinta abang dan kakak yang dimana banyak sekali motivasi, membantu, dan turut mendoakan agar penulis cepat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah menemani saya selama berkuliah, terima kasih untuk suka duka selama berkuliah, dan kerja samanya.
9. Kepada seluruh karyawan Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru, yang telah banyak membantu saya dan selalu bersikap ramah tamah kepada saya ketika melakukan penelitian.
10. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut di banggkan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini, masih banyak kekuarangan. Akhir kata dari penulis mengucapkan terima kasih, semoga Tuhan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermamfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, …….2024
Penulis.

Maulana Nelda

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

PERNYATAAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

I. Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian 7

1.3.1 Tujuan Penelitian 7

1.3.2 Manfaat Penelitian 8

1.4 Sistematika Penulisan 8

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **11**

2.1 Telaah Pustaka 11

2.1.1 Manajemen 11

2.1.1.1 Pengertian Manajemen 11

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen 12

2.1.2 Sumber Daya Manusia 12

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 12

2.1.3 Gaya Kepemimpinan 13

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 13

2.1.3.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan 14

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan 16

2.1.4 Kepuasan Kerja 18

2.1.4.1 Pengertian Kerpuasan Kerja 18

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja 19

2.1.5 Produktivitas Kerja 20

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja 20

2.1.5.2 Indikator Produktifitas Kerja 24

2.1.6 Kinerja Karyawan 26

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan 26

2.1.6.2 Indikator Kinerja Karyawan 27
2.1.7 Penelitian Terdahulu 29
2.2 Kerangka Pemikiran 31
2.2.1 Kinerja Karyawan 31
2.2.2 Gaya Kepemimpinan 32
2.2.3 Kepuasan Kerja 34
2.2.4 Produktivitas Kerja 35
2.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 36
2.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 37
2.2.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.3 Hipotesis 41
BAB III METODE PENELITIAN 42
3.1 Obejek Penelitian 42
3.2 Populasi Dan Sampel 42
3.2.1 Populasi 42
3.2.2 Sampel 42
3.3 Teknik Pengambilan Sampel 43
3.4 Jenis Data Yang Sumber Data 43
3.4.1 Jenis Data 43
3.4.2 Sumber Data 44
3.5 Teknik Pengumpulan Data 44
3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel 44
3.7 Analisis Data 46
3.7.1 Uji Validitas 47
3.7.2 Uji Reliabilitas 48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 48
3.7.3.1 Uji Normalitas 48
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas 49
3.7.3.3 Uji Autokorelasi 49
3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas 50
3.7.4 Uji Hipotesis 50
3.7.4.1 Uji T (Uji Secara Parsial) 51
3.7.4.2 Uji F (Uji Secara Simultan) 51
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 52
BAB IV GAMBAR UMUM PERUSAHAAN 53
4.1 Sejarah Pt. Dharma Guna Wibawa 53

4.2 Visi Dan Misi Pt Dharma Guna Wibawa 54
4.2.1 Visi Pt Dharma Guna Wibawa 54
4.2.2 Misi Pt Dharma Guna Wibawa 54
4.4 Struktur Organisasi 55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57
5.1 Hasil Penelitian 57
5.1.1 Indentifikasi Responden 57
5.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 57
5.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
5.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 58
5.1.2 Deskripsi Variabel (Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Dan Kinerja) 58
5.1.2.1 Gaya Kepemimpinan 59
5.1.2.2 Kepuasan Kerja 62
5.1.2.3 Produktivitas 67
5.1.2.4 Kinerja 74
5.1.3 Uji Validitas 78
5.1.4 Uji Reliabilitas 80
5.1.5 Uji Asumsi Klasik 81
5.1.5.1 Uji Normalitas 81
5.1.5.2 Uji Multikolinieritas 81
5.1.5.3 Uji Autokorelasi 83
5.1.5.4 Uji Heteroskedastisitas 83
5.1.5.5 Uji Regresi Linear Berganda 85
5.1.6 Uji Hipotesis 86
5.1.6.1 Uji Parsial (Uji T) 86
5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F) 88
5.1.6.3 Uji Determinasi 88
5.2 Pembahasan 89
5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 89
5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 90
5.2.3 Pengaruh Produktvitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 92
6.1 Kesimpulan 92
6.2 Saran 93
Daftar Pustaka 95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 3. 1 Indentifikasi Dan Oprasional Variabel..... 45
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Umur..... 57
Tabel 5. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada 58
Tabel 5. 3Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan..... 58
Tabel 5. 4Tanggapan Responden Tentang Sifat Pada..... 59
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Tentang Kebiasaan 60
Tabel 5. 6Tanggapan Responden Tentang Kepribadian 61
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Tenpramen 62
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Itu Sendiri 63
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang supervisi 64
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Gaji 65
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Peluan Promosi..... 65
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja..... 66
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan memotivasi diri 67
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Membangun rasa percaya diri 68
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Bertanggung jawab..... 69
Tabel 5. 16Tanggapan Responden Tentang Menyenangi pekerjaan 69
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Mengatasi Persoalan..... 70
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Memberi kontribusi yang positif... 71
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Potensi.....72
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Tentang Kualitas kerja..... 73
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Tentang Kualitas kerja..... 74
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Tentang Kualitas kerja..... 75
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab 76
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Tentang Kerja sama..... 77
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Tentang Inisiatif 78
Tabel 5. 26 Hasil Uji Validitas 79
Tabel 5. 27 Hasil Uji Reliabilitas 80

Tabel 5. 28 Uji Normalitas 81
Tabel 5. 29 Hasil Uji Multikolinearitas 82
Tabel 5. 30 Hasil Uji Autokorelasi 83
Tabel 5. 31 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 85
Tabel 5. 32Uji t 86
Tabel 5. 33 Uji F 88
Tabel 5. 34 Tabel 5. 36 Hasil Uji Determinasi 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran 38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 58

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT. Dharma Guna Wibawa, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di Pekanbaru, tidak terkecuali dalam hal ini. Untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan daya saing, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan sektor utama dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang mempelajari peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, untuk mengendalikan sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara maksimal. Tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan melakukan peningkatan kinerja secara baik. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai keterampilan, berpengalaman dalam bekerja serta memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu berkontribusi besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan banyak hal yang bisa untuk meningkatkan kinerja maka perusahaan dapat memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pemberian motivasi kepada karyawan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan tersebut untuk merealisasikan tujuan tersebut perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Industri pestisida di Indonesia memiliki peran penting dalam mendukung sektor pertanian, terutama dalam menjaga produktivitas hasil pertanian dari ancaman hama dan penyakit. PT. Dharma Guna Wibawa, yang berlokasi di Pekanbaru, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ini, berkomitmen untuk menyediakan produk pestisida berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan para petani. Seiring dengan meningkatnya permintaan akan produk pestisida, perusahaan menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga kualitas produk dan pelayanan yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja memainkan peran yang sangat signifikan.

Gaya kepemimpinan di PT. Dharma Guna Wibawa sangat menentukan bagaimana karyawan berperilaku dan bekerja. Gaya kepemimpinan yang

efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan, baik itu melalui pendekatan transformasional, transaksional, atau kepemimpinan situasional.

Tabel 1. 1

data Produktivitas Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru pada tahun 2019-2023

Tahun	Target Produksi (Ton)	Total Realisasi produksi (Ton)	Persentase Realisasi (%)	Jumlah tenaga kerja	Produktivitas kerja (Ton/Karyawan)
2019	350.000	340.000	97.14%	45	7,555
2020	350.000	340.000	97.14%	45	7,555
2021	350.000	290.000	82.86%	40	7,250
2022	350.000	300.000	85.71%	40	7,500
2023	350.000	335.000	95.71%	42	7,976

Sumber: PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru 2023

Dari data tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru adalah produktivitas tenaga kerja yang tidak selalu maksimal. Hal ini terlihat dari total realisasi produksi yang pada beberapa tahun tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Misalnya, pada tahun 2021, realisasi produksi hanya sebesar 82,86% dari target, yang merupakan penurunan signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Penurunan jumlah tenaga kerja dari 45 orang pada tahun 2019 dan 2020 menjadi 40 orang pada tahun 2021 mungkin menjadi salah satu faktor penyebab penurunan realisasi produksi tersebut. Meskipun jumlah tenaga kerja kembali naik menjadi 42 orang pada tahun 2023, pencapaian target produksi tidak selalu konsisten.

Tabel 1. 2
Perkembangan kinerja Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru pada tahun 2019-2023

Tahun	Realisasi Produksi (Ton)	Produktivitas Kerja (Ton/Karyawan)	Kinerja Karyawan (%)
2019	340.00	7.555	97.14
2020	340.000	7.555	97.14
2021	290.00	7.250	82.86
2022	300.00	7.500	85.71
2023	335.000	7.976	95.71

Dari data tabel 1.2 diatas, Selama periode 2019 hingga 2023, kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru dapat dinilai berdasarkan pencapaian realisasi produksi, tingkat produktivitas kerja, dan persentase pencapaian terhadap target produksi. Pada tahun 2019 dan 2020, karyawan berhasil mencapai realisasi produksi sebesar 340.000 ton dari target 350.000 ton,

dengan persentase pencapaian sebesar 97,14%. Produktivitas kerja pada kedua tahun ini tercatat stabil di angka 7,555 ton per karyawan, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 45 orang. Tahun 2021 menunjukkan penurunan kinerja. Realisasi produksi turun menjadi 290.000 ton, dengan persentase pencapaian hanya sebesar 82,86%. Penurunan ini terjadi seiring dengan berkurangnya jumlah tenaga kerja menjadi 40 orang, sehingga produktivitas kerja sedikit menurun ke angka 7,250 ton per karyawan. Pada tahun 2022, terjadi sedikit peningkatan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Realisasi produksi meningkat menjadi 300.000 ton dengan persentase pencapaian sebesar 85,71%. Produktivitas kerja juga meningkat ke angka 7,500 ton per karyawan, meskipun jumlah tenaga kerja tetap sama yaitu 40 orang. Tahun 2023 mencatat perbaikan signifikan. Realisasi produksi mencapai 335.000 ton dengan persentase pencapaian sebesar 95,71%. Produktivitas kerja juga menjadi yang tertinggi selama lima tahun terakhir, yakni sebesar 7,976 ton per karyawan, dengan jumlah tenaga kerja yang bertambah menjadi 42 orang. Secara keseluruhan, kinerja karyawan mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir, dengan penurunan pada tahun 2021 dan pemulihan yang stabil pada tahun 2022 dan 2023. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi efisiensi operasional, motivasi karyawan, keterampilan tenaga kerja, serta kondisi internal dan eksternal yang

mempengaruhi proses produksi. Dengan mengidentifikasi penyebabnya, perusahaan dapat menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan target produksi dapat tercapai secara konsisten di tahun-tahun mendatang.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karir. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, lebih termotivasi, dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Selain itu, produktivitas kerja menjadi indikator penting dari efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tingkat produktivitas yang tinggi menandakan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Namun, produktivitas yang rendah dapat menunjukkan adanya masalah internal yang perlu segera ditangani, seperti kurangnya motivasi atau sumber daya yang tidak memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian menganalisis "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU".**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasrkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis menarik perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?
3. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?
4. Apalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?

4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru?

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pimpinan dalam memberikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja kepada karyawan.

2. Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk peneliti lainnya sebagai referensi, perbandingan ataupun menambah wawasan pengetahuan dalam melakukan penelitian.

3. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis khususnya tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sebagai gambaran umum tentang isi proposal ini maka akan diuraikan dalam beberapa bab. Dimana masing-masing bab ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan. Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai penulisan menguraikan latar belakang penilitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penilitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan di pecahkan terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penilitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisis data penelitian.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum pt. dharma guna wibawa pekanbaru, sejarah, struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di pt. dharma guna wibawa pekanbaru

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini.

VI. TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan tentang telaah pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemiminan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Berdasarkan jawaban responden tentenag gaya kepemiminan menunjukkan bahawa indikator kepribadian memperoleh skor tertinggi dan indikator tenpramen memperoleh skor terendah dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Berdasarkan jawaban responden mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator rekan kerja memperoleh skor tertinggi dan indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh skor terendah dalam penelitian ini.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahawa variabel produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Berdasarkan jawaban responden mengenai produktivitas kerja bahwa indikator memiliki potensi dalam pekerjaan memperoleh skor tertinggi dan indikator menyenangin pekerjaan memperoleh skor terendah.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru:

1. Meningkatkan Aspek Kepribadian dalam Gaya Kepemimpinan

   Mengingat indikator *kepribadian* dalam gaya kepemimpinan mendapatkan skor tertinggi, perusahaan perlu mempertahankan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada interaksi positif dan motivasi. Namun, perhatian lebih harus diberikan pada indikator *temperamen* yang mendapat skor terendah. Pelatihan pengembangan kepemimpinan yang mencakup pengelolaan emosi dan pengendalian diri dapat membantu meningkatkan aspek ini.

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja melalui Penyesuaian Pekerjaan Indikator *rekan kerja* yang mendapat skor tertinggi menunjukkan bahwa lingkungan sosial kerja sudah mendukung. Namun, perusahaan perlu mengevaluasi pekerjaan itu sendiri agar lebih sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, pelatihan, dan diskusi terbuka untuk mengetahui kebutuhan karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Mengoptimalkan Produktivitas dengan Fokus pada Kesukaan terhadap Pe kerjaan Indikator *memiliki potensi dalam pekerjaan* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik. Namun, rendahnya skor pada indikator *menyukai pekerjaan* menunjukkan perlunya

pendekatan yang lebih kreatif dalam merancang pekerjaan agar lebih menarik dan memotivasi. Perusahaan dapat memberikan penghargaan, rotasi pekerjaan, atau mengadakan kegiatan tim untuk membangun rasa cinta terhadap pekerjaan.

4. Peningkatan Berkelanjutan melalui Evaluasi dan Monitoring Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas. Survei berkala dan umpan balik dari karyawan dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang area yang memerlukan perbaikan.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator***. Depok: Mitra Wacana Media.

Busro, M. (2018). ***Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Fahmi, I. (2016). ***Manajemen Keuangan.*** Jakarta: Rajawali Pers.

Gary, D. (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Salemba Empat.

Ghozali. (2021). ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10***. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. (2017). ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. H. (2020). ***Manajemen***. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono. (2020). ***Pemimpin dan Kepemimpinan***. Jakarta: Raja Grafindo .

Kasmir. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)***.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Khotim, F. d. (2021). ***Manajemen sumber daya manusia (produktivits kerja)***. Bojong Nangka: Guepedia.

Mamduh. (2017). ***Manajemen Keuangan***. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Mangkunegara. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: Rosda Karya.

Mangkunegara, A. A. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. .

Mulyadi. (2015). ***Sistem Akuntansi***. Jakarta: Salemba Empat.

Nurmansyah. (2017). ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan ketiga.*** Pekanbaru: Unilak Press.

Nurmansyah. (2016). ***Perilaku Organisasi.*** **Pekanbaru**: Unilak Press.

Nurmansyah. (2017). ***Manajemen Modern Konsep, Keterampilan, Dan Praktik***. Pekanbaru: Unilak Press.

Nurmansyah. (2019). ***Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan***. Pekanbaru: Unilak Press.

Nurmansyah. (2020). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung.

Nurmansyah. (2023). ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis***. Pekanbaru: Unilak Press.

Rivai, V. (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins. (2015). ***perilaku Organisasi, Edisi 16***. Jakarta: Salemba Empat.

Sopiah, &. S. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE.

Sutrisno, E. (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana.

Wukir. (2023). ***Menejemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah.*** Yogyakarta: Multi Presindo.

Yulianto. (2020). ***Dasar-dasar Manajemen Keuangan***. Jakarta: Salemba Empat.

Yulk. (2015). ***Kepemimpinan Organisasi*** . Jakarta: Pt. Indeks.

Yuniarsih. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Alfabeta.

Zulkifli. (2021). **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**. *Forum Ekonomi*.

Jurnal:

Arwin, &. H. (2022). **Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM TIRTA SEJUK.** *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Damayanti, R. (2019). **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Medis Rs Islam Siti Khadijah palembang**. *E-jurnal*.

Elizabeth.F. (2021). **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sevagai Variabel Mediasi.**

Gunawan, I. (2015). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya**.

Jamaludin, A. (2017). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta**. *Journal Of Appied*.

Kamal, F. (2019). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi)**. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*.

Nadia Putri Shahara, N. I. (2021). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta**. *Jurnal EMBA*.

Paulus, H. (2020). **Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koprasi Parodhana Arta Solution Bekasi.** *AL-Misbah*.

Tyia, S. (2023). **Pengaruh produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Auto Perkasa**. *Journal of Management & Business*.