

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

Maulana Nelda

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : aznuryandi.ryan@gmail.com

diterima: 3/4/2025; direvisi: 12/5/2025; diterbitkan: 30/6/2025

Abstract: *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*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. PT. Dharma Guna Wibawa, yang berlokasi di Pekanbaru dan bergerak di bidang industri pestisida, tidak terkecuali dalam menghadapi tantangan ini. Perusahaan harus memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan strategis dan mempertahankan daya saing. Untuk itu, penting untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga pengelolannya menjadi fokus

penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen ini adalah untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja melalui pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan penerapan sistem pengawasan yang efektif, agar kontribusi terhadap tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Perusahaan mengharapkan karyawan yang tidak hanya terampil dan berpengalaman, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor internal seperti pemberian motivasi, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk budaya kerja, memotivasi, dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang

pemimpin perlu mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan organisasi, apakah melalui pendekatan transformasional, transaksional, ataupun situasional.

Data produktivitas PT. Dharma Guna Wibawa pada periode 2019 hingga 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam pencapaian target produksi. Meskipun pada tahun 2019 dan 2020 perusahaan mampu mencapai lebih dari 97% target produksi dengan tingkat produktivitas stabil, pada tahun 2021 terjadi penurunan signifikan baik dari segi realisasi produksi maupun produktivitas karyawan. Jumlah tenaga kerja yang menurun menjadi salah satu penyebab penurunan tersebut. Namun, pada tahun 2022 dan 2023 perusahaan menunjukkan upaya perbaikan, yang terlihat dari meningkatnya produktivitas dan persentase realisasi target produksi.

Dari perkembangan data tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Dharma Guna Wibawa mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal. Produktivitas kerja, yang menjadi indikator efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas, memperlihatkan bahwa adanya peningkatan atau penurunan jumlah tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, kesempatan promosi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih setia terhadap perusahaan, dan memiliki

motivasi yang tinggi untuk mencapai target organisasi.

Dalam menghadapi tantangan ini, PT. Dharma Guna Wibawa perlu melakukan analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja. Evaluasi menyeluruh akan membantu perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti meningkatkan program pelatihan dan pengembangan, memperbaiki sistem insentif, serta mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih adaptif.

Dengan melihat pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi referensi untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses pengoptimalan kontribusi dari penggunaan sumber daya manusia, material, metode, keuangan dan modal dengan beberapa fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Nurmansyah (2020:21)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi. Dalam buku *Organizational Behavior*, mereka menyoroti gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari seorang

pemimpin dan bawahannya. Robbins dan Judge (2017:382).

Kartono (2020:34) menyebutkan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Kepribadian
4. Temperamen

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Sutrisno (2019:74) Luthans (2015:141) dalam bukunya *Organizational Behavior* mengidentifikasi lima indikator utama kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Supervisi
3. Gaji
4. Peluang promosi
5. Rekan kerja

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Artinya produktivitas merupakan seberapa banyak hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu seperti durasi pengerjaan proyek, satu tahunan, atau bahkan harian. Yuniarsih & Suwatno (2016:156) Khotim (2021:89) mengemukakan bahwa indikator produktivitas karyawan adalah:

1. Kemampuan memotivasi diri
2. Membangun rasa percaya diri
3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
4. Menyenangi pekerjaan
5. Mampu mengatasi persoalan
6. Memberi kontribusi yang positif
7. Memiliki potensi dalam pekerjaan
8. Kualitas kerja

Kinerja Karyawan

kinerja merupakan kegiatan dari pimpinan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu dapat tercapai, serta bagaimana mengatur orang-orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Nurmansyah (2017:177) Mangkunegara (2016:67) yang menyatakan bahwa pengembangan dimensi dan indikator instrument evaluasi kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang diambil penulis dari penelitian ini adalah 42 karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru

Sampel

Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini oleh penulis adalah 42 karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017:68), sensus sampling digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru sebanyak **42 orang** dijadikan sampel untuk memperoleh data yang akurat dan representatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru sebanyak 42 orang responden, Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Untuk Tingkat valid, dilakukan uji signifikan dengan membandikan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $df = (42-2) = 40$ dengan α 0.05 ($\alpha = 5\%$), didapat r tabel 0.304.

Dasar ambil keputusan:

- R hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut valid.
- R hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	852	0,304	Valid
	X1.2	748	0,304	Valid
	X1.3	385	0,304	Valid
	X1.4	765	0,304	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	409	0,304	Valid
	X2.2	836	0,304	Valid
	X2.3	803	0,304	Valid
	X2.4	663	0,304	Valid
	X2.5	632	0,304	Valid
Produktivitas kerja (X3)	X3.1	774	0,304	Valid
	X3.2	640	0,304	Valid
	X3.3	500	0,304	Valid
	X3.4	611	0,304	Valid
	X3.5	697	0,304	Valid
	X3.6	606	0,304	Valid
	X3.7	628	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.8	381	0,304	Valid
	Y1.1	773	0,304	Valid
	Y1.2	816	0,304	Valid
	Y1.3	768	0,304	Valid
	Y1.4	753	0,304	Valid
	Y1.5	720	0,304	Valid

Sumber: data olahan SPSS

Sumber; data olahan SPSS

Dari hasil uji validitas SPSS 26 tabel di atas diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, dilihat dari r hitung $> r$ tabel. R tabel yang diperoleh sebesar 0,304. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan keempat variabel dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian dan variabel-variabel tersebut **valid**.

Uji Reabilitas

Uji realibitas ini di lakukan pada responden sebanyak 42 karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Dengan menggunakan pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reabilitasnya. Menggunakan program SPSS versi 27, variabel dinyatakan realibel dengan kriteria jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,6$ maka realibel

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,659 $> 0,60$	REALIBEL
Kepuasan kerja	0,766 $> 0,60$	REALIBEL
Produktivitas	0,754 $> 0,60$	REALIBEL
Kinerja	0,803 $> 0,60$	REALIBEL

Sumber: Data Olahan SPSS27

Sumber: Data Olahan SPSS27

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji realibitas memperlihatkan semua variabel nilai *Cronbach's Alpha* (α) diatas 0,60 dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Produktivitas dan Kinerja karyawan adalah realibel atau dapat dipercaya (handal) untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asusi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.699413
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.097
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS27

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan uji one sampel kolmogrov nilai asymp.signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdistribusi normal.

Uji Multikoliniieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF 0,10.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.242	.910		1.365	.180	
	X1	.328	.051	.285	6.408	.000	.769
	X2	.533	.065	.532	8.207	.000	.363
	X3	.230	.049	.323	4.693	.000	.323

a. Dependent Variable: Y

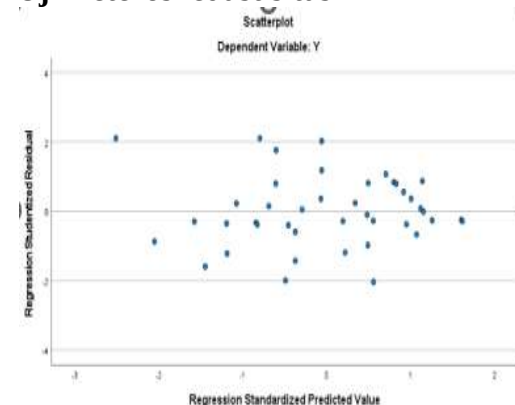
Sumber: Data Olahan SPSS27

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ,kepuasan kerja, produktivitas terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Apabila titik-titik menyebar dengan pola yang beraturan tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS27

Terlihat dari gambar Scatter Plot diatas bahwa titik-titik bertebaran dengan acak dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan produktivitas bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru dan tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.242	.910		1.365	.180
	X1	.328	.051	.285	6.408	.000
	X2	.533	.065	.532	8.207	.000
	X3	.230	.049	.323	4.693	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS27

Tabel diatas memberikan informasi bahawa hasil regresi pada tabel diatas, dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.242 + 0,328 (X1) + 533 (X2) + 230 (X3) + E$$

Uji Statistik T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.242	.910		1.365	.180
	X1	.328	.051	.285	6.408	.000
	X2	.533	.065	.532	8.207	.000
	X3	.230	.049	.323	4.693	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS27

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$

dan nilai t hitung $6.408 > 2,022$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $8.207 > 2,022$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, yang berarti Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.693 > 2,022$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, yang berarti Produktivitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	325.907	3	108.636	205.828
	Residual	20.056	38	.528	
	Total	345.963	41		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikan uji f sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel indenpenden secara bersama-sama.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.942	.937	.726	1.763

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji R² pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,937 yang berarti 93,7% dan hal ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja berpengaruh sebesar 93.7% mempengaruhi kinerja pegawai. selanjutnya selisih 100% 63,3% 36,7% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.34 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.408 > 2,022$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa H1 diterima yang artinya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:437), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku yang dirancang untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif menciptakan hubungan yang saling mendukung antara pemimpin dan bawahan, yang padaakhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Didukung oleh jurnal Agus Jamaludin (2017) yang hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $8.207 > 2,036$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan X2 berpengaruh terhadap Y. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa H2 diterima yang artinya kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2019:350), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam mempertahankan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan efisiensi karyawan, sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Didukung oleh jurnal Zulkifli Azhari (2021) yang hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai sig untuk X3 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4.693 > 2,036$. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa H3 diterima yang artinya produktivitas kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Mathis dan Jackson (2017:378), yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Didukung oleh Arwin, Said Hamzali (2022) yang hasil penelitiannya yaitu produktivitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. Berdasarkan jawaban responden tentang gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa 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 bahwa 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 menyenangkan pekerjaan memperoleh skor terendah.

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 Pekerjaan 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 E valuasi 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

- Arwin & H. 2022. Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM TIRTA SEJUK. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Azhari, Zulkifli. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Dessler, G. 2019. *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson
- Jamaludin, Agus. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Global*. Jakarta: Kencana
- Kartono. 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Khotim, F. D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Bojong Nangka: Guepedia
- Luthans, Fred. 2015. *Organizational Behavior* (12th Edition). Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2017. *Human Resource Management* (14th Edition). Jakarta: Salemba Empat
- Nurmansyah. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ketiga). Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yuniarsih. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- nama, tahun, *judul*, penerbit, kota terbitan.