

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Departemen K3 PT Pupuk Kaltim

Rangga Permana Putra¹⁾ Yuliana¹⁾, Muh. Takwin²⁾

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya Bontang
email: ranggapermanaputraa@gmail.com

² Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya Bontang
email: anditakwin22@gmail.com

Abstract

Produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Hal ini diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM yang kurang optimal. Kehadiran pemimpin yang minim memicu dampak terhadap komunikasi antara karyawan dan pimpinan yang kurang terjalin dengan baik yang pada akhirnya dapat memicu pula dalam penurunan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen K3 PT Pupuk Kaltim. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Departemen K3 PT Pupuk Kaltim yang berjumlah 49 orang yang diperoleh dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan observasi, membagikan kuesioner atau angket dan melakukan telaah data studi dokumentasi melalui foto, laporan, surat terkait, literatur terkait. Data kemudian diolah dan ditabulasikan dengan menggunakan bantuan Microsoft sedangkan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hipotesis penelitian dilakukan dengan uji simultan (F), uji parsial (t) dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya kepemimpinan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Pengembangan SDM, Produktivitas Karyawan*

A. Latar Belakang Teoritis

PT Pupuk Kalimantan Timur adalah salah satu produsen pupuk urea dan NPK terbesar di Asia. Hingga saat ini Pupuk Kaltim memiliki 13 Pabrik diantaranya 5 pabrik Amoniak berkapasitas 2,74 juta ton/tahun, 5 pabrik Urea berkapasitas 3,43 juta ton/tahun dan 3 pabrik NPK berkapasitas 300 ribu ton/tahun. Selain memiliki 13 Pabrik berteknologi mutakhir, Pupuk Kaltim juga memiliki fasilitas pendukung lainnya seperti Boiler Batu Bara berkapasitas 560 ton steam/jam, 6 Gudang berkapasitas 315 ribu ton, 6 Dermaga 156 ribu DWT, 3 Tangki Amoniak berkapasitas 102 ton dan Laboratorium yang terakreditasi ISO/ICE 17025:2017. Visi dari perusahaan adalah menjadi perusahaan kelas dunia yang memberikan solusi inovatif dan berdaya saing di bidang agribisnis dan kimia untuk masa depan yang berkesinambungan. Sebagai upaya untuk mencapai visi tersebut, maka PKT harus meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan khususnya pada tingkat produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan belum

maksimal. Hal ini diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM yang kurang optimal. Kehadiran pemimpin yang minim memicu dampak terhadap komunikasi antara karyawan dan pimpinan yang kurang terjalin dengan baik yang pada akhirnya dapat memicu pula dalam penurunan produktivitas karyawan. Fenomena ini bertolak belakang dengan fungsi kepemimpinan dalam memberikan bimbingan, arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai produktivitas. Rotasi dan mutasi pemimpin akan berdampak terhadap komunikasi dan juga sistem kerja.

Dalam hal pengembangan SDM, ditemukan sebuah fenomena bahwa organisasi telah memberikan berbagai pelatihan maupun pendidikan, namun karyawan masih dinilai minim mendapatkan kesempatan dalam mengikuti dan terlibat dalam pelatihan maupun pendidikan yang telah disediakan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa perseptif dalam menangani masalah yang terjadi pada karyawan khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM karena hal tersebut

akan memberikan pengaruh bagi perusahaan (Wiranto and Anah 2023).

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh (Indrawati and Sembiring 2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kemudian, berdasarkan penelitian (Wiranto and Anah 2023) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan fakta bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM pada PKT yang kurang optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, peneliti merasa perlu melakukan kajian terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian, sebagai batasan penelitian, maka peneliti menentukan karyawan di Departemen K3 PKT sebagai populasi penelitian. Sehingga, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti bermaksud melakukan penelitian pada Departemen K3 PT Pupuk Kalimantan Timur dengan judul yang akan dikaji adalah "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN K3 PT PUPUK KALTIM".

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Departemen K3 PT Pupuk Kalimantan Timur yang berlokasi di Jalan James Simanjuntak No. 1 Bontang 75313, Kalimantan Timur, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Oktober tahun 2023 sampai dengan bulan Februari tahun 2024.

Data diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian ini dan atau dari seluruh responden dalam kasus penelitian kuantitatif. Tugas pemeriksaan

informasi antara lain memilah informasi berdasarkan faktor dan jenis responden, mengorganisasikan informasi berdasarkan faktor dari seluruh responden, memasukkan informasi untuk setiap variabel yang diperiksa, melakukan perhitungan untuk menjawab rencana masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan observasi, membagikan kuesioner atau angket dan melakukan telaah data studi dokumentasi melalui foto, laporan, surat terkait, literatur terkait dan sebagainya. Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur nilai kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-laki	82
Perempuan	12
Total Karyawan	94

Sumber: Data HRD Departemen K3 PT Pupuk Kaltim

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus slovin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu:

$$n = N / ((1 + [Ne]^2))$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (standar error 10%)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut.

$$n = 94 / ((1 + 94 \times [0,10]^2)) = 94 / 1,94 = 48,45 = 49$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden.

Data kemudian diolah dan ditabulasikan dengan menggunakan bantuan Microsoft sedangkan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hipotesis penelitian dilakukan dengan uji simultan (F), uji parsial (t) dan koefisian determinasi (R²).

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Hasil Rekap Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	43	87,8
2.	Perempuan	6	12,2
Total		49	100

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 43 orang atau sebesar 87,8% dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 12,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin Laki-laki.

Tabel 4. Hasil Rekap Demografi Responden Berdasarkan Umur

No.	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	12	24,5
2.	31-40 tahun	29	59,2
3.	41-50 tahun	7	14,3
4.	51-56 tahun	1	2
Total		49	100

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 24,5%, berusia 31- 40 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 59,2%, berusia 41-50 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14,3%, dan berusia 51-56 sebanyak 1 orang atau sebesar 2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia 31- 40 tahun.

Tabel 5. Hasil Rekap Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	38	77,6
2.	S1/S2	11	22,4
Total		49	100

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SLTA sebanyak 38 orang atau sebesar 77,6%, Yang berpendidikan S1/S2 sebanyak 11 orang atau sebesar 22,4% . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SLTA.

Tabel 6. Hasil Rekap Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	8	16,3
2.	6-10 tahun	18	36,7
3.	11-15 tahun	22	44,9
4.	> 15 tahun	1	2
Total		49	100

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 8 orang atau 16,3 %, dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang atau 36,7 %, dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 22 orang atau 44,9 %, dan dengan masa kerja > 15 tahun sebanyak 1 orang atau 2 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah memiliki masa kerja selama 11-15 tahun.

Tabel 7. Hasil Rekap Demografi Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tk Non Organik	39	79,6
2.	Grade 5B	4	8,2
3.	Grade 4B	4	8,2
4.	Grade 4A	2	4,1
Total		49	100

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan Jabatan Tk Non Organik sebanyak 39 orang atau 79,6 %, Grade 5B sebanyak 4 orang atau 8,2 %, Grade 4B sebanyak 4 orang

atau 8,2 %, dan Grade 4A sebanyak 2 orang atau 4,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah Tk Non Organik.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka hasil perhitungannya sebagai berikut :

Dari hasil data sebelumnya ditentukan terlebih dahulu perhitungan Ftabel sebagai berikut :

$$dka = k-1 = 3-1 = 2$$

Jadi untuk hasil dka dalam penelitian ini adalah x

$$dkb = F(n-k-1) = F(49-2-1) = 46$$

$$F_{tabel} = 2 ; 46 = 3,20$$

Tabel 8. Hasil Output SPSS Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.537	2	34.769	86.817	.000 ^a
	Residual	18.422	46	0.400		
	Total	87.959	48			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 86,817 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai Ftabel diketahui sebesar 3,20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel (86,817 > 3,20) artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Selain itu uji T juga digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen Y. Sebelumnya ditentukan terlebih dahulu perhitungan ttabel sebagai berikut :

$$ttabel = t(\alpha/2 ; n-2) = t(0,05/2 ; 49-2) = 0,025 ; 47 = 2,011$$

Tabel 9. Hasil Output SPSS Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.609	1.074		35.950	.000
	Gaya Kepemimpinan	.639	.056	.772	11.435	.000
	Pengembangan SDM	.428	.063	.462	6.842	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS

Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 11,435 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,011

dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat

disimpulkan bahwa H0 ditolak (H1 diterima) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Nilai thitung untuk variabel Pengembangan SDM adalah 6,842 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,011 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan Pengembangan SDM sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak (H1 diterima) menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi harus berada di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R2, maka semakin terbatas pula kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja (Y). berikut hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 10. Hasil Output SPSS Uji R2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.791	.781	.633	1.750

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari hasil data diatas maka perhitungan nilai R2 sebagai berikut :

$$D = R2 \times 100\%$$

$$D = 0,791 \times 100\%$$

$$= 79,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai R2 sebesar 0,791 yang berarti 79,1 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Pengembangan SDM sebesar 79,1%. Selanjutnya selisih $100\% - 79,1\% = 20,9\%$. Hal ini menunjukkan 20,9 % tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah

11,435 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,011 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak (H1 diterima) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, dalam mewujudkan kinerja yang produktif melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh seorang pemimpin yang berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Dengan kata lain, tercapainya produktivitas kerja yang baik dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan karyawan dalam sebuah lingkungan kerja. Artinya pemimpin Departemen K3 PT.Pupuk Kaltim dalam menggerakkan karyawan merupakan aspek yang sangat penting dibandingkan aspek teknologi dan ekonomi.

Dalam menjalankan pekerjaannya, sesama karyawan sering dihadapkan pada permasalahan perbedaan prinsip, kemauan, kebutuhan, karakter, perasaan, dan lain-lain. Sehingga keberadaan seorang pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan dalam menyatukan segala perbedaan antar karyawan demi tercapainya tujuan bersama terlihat jelas di dalam Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim. Pemimpin melibatkan karyawannya dalam pengambilan sebuah keputusan sehingga keputusan tersebut dapat langsung diterapkan dan dijalankan sesuai tujuan bersama.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Fadly, Herawati, and Harefa 2021) dimana Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Bali Nirwana Garments Kota Tangerang. Sementara itu, (Baihaqi and Suherman 2021) juga melihat Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area BSD Tangerang Selatan.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Pengembangan SDM adalah 6,842 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,011 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan Pengembangan SDM sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Pengembangan yang dilakukan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim telah mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan. Pengembangan SDM yang diberikan oleh

Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim kepada karyawannya berupa pelatihan, pendidikan, sertifikasi kompetensi maupun pengalaman kerja yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan maupun menambah keterampilan yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan. Karyawan juga diberi kesempatan untuk mengajukan pelatihan ataupun sertifikasi yang sesuai dan kemudian dituangkan pada Training Needs Analysis (TNA) karyawan di Departemen K3 PT Pupuk Kaltim.

Pengembangan SDM yang telah dilakukan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena jika karyawan difasilitasi dengan pengembangan SDM yang maksimal seperti pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka kinerja yang dilakukan akan semakin meningkat dan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga, produktivitas kerja karyawan juga sejalan dengan peningkatan kemampuan yang dimiliki.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Wiranto and Anah 2023) dimana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang. Kemudian pengembangan SDM berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW). (Yusron et al. 2022) turut mendukung gagasan tersebut bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan..

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 86,817 dengan

tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3,20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,817 > 3,20$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

Gaya kepemimpinan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim sangatlah penting dalam rangka memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi. Pimpinan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi orang lain atau sekelompok orang, aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melibatkan karyawannya dalam pengambilan sebuah keputusan sehingga keputusan tersebut dapat langsung diterapkan dan dijalankan sesuai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja, dimana dengan adanya pemimpin yang baik dan tanggap pada permasalahan karyawannya, dapat memotivasi dan memaksimalkan kinerja karyawannya, maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Pengembangan SDM akan berpengaruh terhadap kinerja apabila dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh para karyawan PT. Pupuk Kaltim.

Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja, dapat diketahui bahwa keduanya memiliki hubungan yang erat terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim. Hal ini diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Wiranto and Anah 2023) dimana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang. Kemudian pengembangan SDM berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW). Penelitian lainnya yang mendukung gagasan ini oleh (Sihombing 2022) pada karyawan PT Multi Guna Equipment dan (Liza, Fikri, and Kinasih 2022) pada karyawan PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru.

D. Kesimpulan

Secara simultan Gaya kepemimpinan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan di Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

E. Rekomendasi

Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim agar dapat menjaga kepemimpinan karena sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan akan memengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dengan dorongan dari pemimpinnya dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu, pengembangan SDM juga memiliki dampak yang besar bagi karyawan karena memengaruhi kualitas kinerja yang dilakukan dengan adanya pelatihan, pemagangan, sertifikasi guna meningkatkan mutu karyawan yang ada pada Departemen K3 PT. Pupuk Kaltim.

F. Referensi

- Baihaqi, A., and H. Suherman. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan'. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1, no. 1.
- Fadly, M, E Herawati, and H. Y. Harefa. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt Bali Nirwana Garments Kota Tangerang'. *Average: Jurnal Ekonomi* 1, no. 1: 20–27.
- Indrawati, L., and E.E. Sembiring. 2020. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

- Pegawai Di Pemerintah Daerah'. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi* 12, no. 2.
- Liza, E.M., K. Fikri, and D.D. Kinasih. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru'. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA* 1, no. 1.
- Sihombing, I.N.I. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Multi Guna Equipment'. *Journal Of Innovation Research and Knowledge* 1, no. 1.
- Wiranto, A. Q. A., and L Anah. 2023. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang'. *Bima: Journal of Bussiness and Innovation Managemen* 5, no. 2: 125–31.
- Yusron, W.F., W.E. Pujianto, A. Solikhah, and Supriyadi. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan'. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (SOSEBI)* 2, no. 2.