



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

The Influence of Leadership Style and Human Resource Quality on the Productivity of Employees at PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

Rezki Haerunnisa¹, Andi Indriani Ibrahim², Bakri Hasanuddin³, Moh. Riswandi Palawa⁴

¹Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

*Corresponding Author: E-mail: icahaerunisa55@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 20 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kualitas SDM,
Produktivitas

Keywords:

*influence of Leadership Style,
Human Resources Quality,
Productivity*

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9821](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9821)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dari PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan kualitas SDM secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Kemudian secara parsial baik variabel gaya kepemimpinan maupun variabel kualitas SDM secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Leadership Style and Human Resources Quality on Employee Productivity at PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. The sample used in this study amounted to 60 employees from PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. The sampling technique uses a simple random sampling technique. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study show that leadership style and quality of human resources simultaneously affect employee productivity at PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Then partially both the leadership style variable and the human resource quality variable partially affect employee productivity at PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, produktivitas tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi indikator sejauh mana perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas sendiri merupakan sebuah ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang dinyatakan sebagai output yang dicapai. Menurut Begawati & Andri, (2023) produktivitas kerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya dan kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya serta sebaliknya kinerja yang rendah

menggambarkan ketidak berhasilan dan ketidak suksesan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam adalah salah satu cabang dari perusahaan *Lambang Agro Plantation*, sebuah grup perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit. Dengan mengedepankan totalitas dan *profesionalisme*, perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi agribisnis yang menguntungkan serta berwawasan lingkungan. Berdasarkan riset awal yang dilakukan oleh peneliti bersama salah satu karyawan perusahaan "MI," ditemukan beberapa fenomena terkait gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan. PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks, dengan berbagai fungsi yang memerlukan interaksi kuat antar karyawan serta kepemimpinan yang efektif. Namun, kompleksitas ini sering kali memunculkan tantangan yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, tingginya beban kerja, serta konflik peran, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas karyawan di PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

Berdasarkan fenomena dari bulan-ke bulan terjadi penurunan tingkat *output*, produktivitas kerja PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam, penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam dikarenakan kurangnya pelatihan dan pengembangan serta kompetensi karyawan, komunikasi pemimpin dan karyawan juga membuat tingkat produktivitas karyawan menurun seperti kurangnya arahan dan ketidak konsistenan pemimpin dalam pengambilan keputusan hal lain di alami karyawan PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti lokasi kerja yang buruk di karenakan cuaca yang kurang mendukung mengakibatkan karyawan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan mereka salah satunya curah hujan yang tinggi yang mengakibatkan akses pengambilan sawit terkendala, adapun hal lain di sampaikan bapak "MI" yaitu faktor fasilitas kurang mendukung seperti peralatan kuno atau tidak ergonomis. Maka perlu di perhatikan beberapa faktor yang mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan, persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan pasokan sesuai dengan permintaan dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

H2 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

H3 : Kualitas SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS) Versi 25 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian, Sugiyono, (2020). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur. Jika suatu nilai signifikan $< \alpha = 0,03$ maka dapat dikatakan tidak valid, sedangkan jika nilai signifikan $> \alpha = 0,03$ maka dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item pernyataan	Person Correlation	R kritis	status
X1.1	0,802	0,30	valid
X1.2	0,671	0,30	valid
X1.3	0,547	0,30	valid
X1.4	0,621	0,30	valid
X1.5	0,583	0,30	valid
Item pernyataan	Person Correlation	R kritis	status
X1.6	0,675	0,30	valid
X1.7	0,680	0,30	valid
X1.8	0,745	0,30	valid
X1.9	0,715	0,30	valid

Sumber : hasil data olahan SPSS 25, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (X2)

Item pernyataan	Person Correlation	R kritis	status
X2.1	0,533	0,30	valid
X2.2	0,526	0,30	valid
X2.3	0,611	0,30	valid
X2.4	0,627	0,30	valid
X2.5	0,759	0,30	valid
X2.6	0,552	0,30	valid
X2.7	0,782	0,30	valid
X2.8	0,678	0,30	valid
X2.9	0,574	0,30	valid
X2.10	0,526	0,30	valid

X2.11	0,512	0,30	valid
X2.12	0,677	0,30	valid

Sumber : hasil data olahan SPSS 25, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item pernyataan	Person Correlation	R kritis	status
Y.1	0,570	0,30	valid
Y.2	0,656	0,30	valid
Y.3	0,908	0,30	valid
Y.4	0,782	0,30	valid
Y.5	0,738	0,30	valid
Y.6	0,650	0,30	valid

Sumber : hasil data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kualitas SDM (X2) dan Produktivitas (Y) dikatakan valid karena nilai masing-masing item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation $\geq 0,3$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach Appha a* $> 0,60$ maka reliabel, jika nilai *Cronbach Appha a* $< 0,60$ maka tidak reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

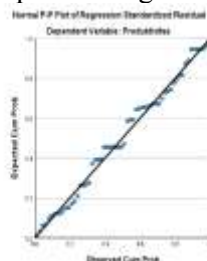
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0, 846	Reliabel
Kualitas SDM (X2)	0, 849	Reliabel
Produktivitas (Y)	0, 813	Reliabel

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Karena nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independent), variabel terikat (*dependent*) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam gambar grafik normal plot yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinear dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

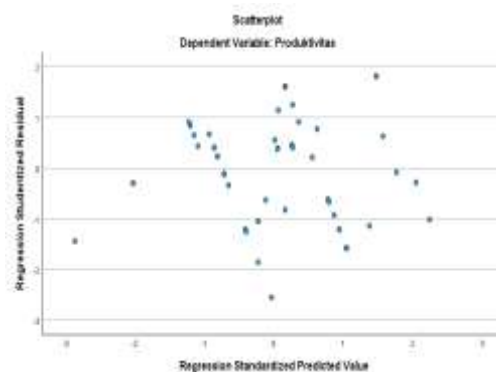
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.484	1.396		5.362	<,001		
	Gaya Kepemimpinan	.247	.027	.628	9.224	<,001	.990	1.010
	Kualitas SDM	.183	.024	.527	7.752	<,001	.990	1.010
a. Dependent Variable: Produktivitas								

Sumber:Hasil olahan SPSS 25, 2025

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai $VIF 1,003 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,990 > 10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi heteroskedastitas dari model regresi yang tersaji pada gambar berikut:



Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2025
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan grafik Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Cara mengujian uji T adalah dengan membandingkan dengan T hitung dengan table pada taraf nyata $\alpha=0,05$. Uji T berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan T hitung lebih besar dari T table ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.484	1.396		5.362	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.247	.027	.628	9.224	<,001
	Kualitas SDM	.183	.024	.527	7.752	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil output SPSS diatas maka pengujian variabel bebas uji t dapat di simpulkan yaitu:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,247 sementara tingkat signifikan sebesar 0,001 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Keuangan.
2. Variabel Kualitas SDM (X2) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,183 sementara tingkat signifikan sebesar 0,001 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga variabel Kualitas SDM signifikan terhadap Kualitas SDM.

Uji serempak (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang di teliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji f (Uji Serempak)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.484	1.396		5.362	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.247	.027	.628	9.224	<,001
	Kualitas SDM	.183	.024	.527	7.752	<,001
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2025

Dari hasil pengolahan data diatas, terlihat bahwa f hitung 5,362 pada taraf nyata $\alpha=0,05$ atau $f < 0,05$. Dari tabel menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku keuangan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi di tentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.730	1.222
a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM , Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,739% atau (73,9%). Hal ini menunjukan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kualitas SDM (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) 73,9% atau variasi variabel *independent* mampu menjelaskan sebesar 73.9% variasi *dependent*. Sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), kualitas SDM (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.
3. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

SARAN

1. PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam diharapkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan lebih menitik beratkan pada gaya kepemimpinan terhadap karyawan, agar produktivitas karyawan PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam lebih meningkat, perlu diperhatikan pada pemimpin mengelola emosi dengan baik karna melihat kurangnya pencapaian karyawan terhadap produktivitas dan juga pada pemimpin menetapkan visi dan misi Perusahaan dengan jelas, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Hal ini juga perlu perhatian lebih oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memerhatikan kualitas SDM yang ada di dalam Perusahaan, terutama pada cara karyawan menyelesaikan masalahnya secara profesional agar produktivitas karyawan PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam lebih meningkat dengan cara menerapkan pelatihan – pelatihan guna menunjang meningkatnya sumber daya manusia di dalam Perusahaan. Dan juga pada keterampilan berpikir kritis karyawan dalam mengambil keputusan perlu perhatian lebih oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya penting untuk melakukan pengembangan, pendekatan, dan variabel yang berbeda untuk melihat Produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Begawati., & Andri, A. T. (2023). *on Employee Work Productivity At Pt . Kunango Jantan*. 5(2), 1153–1165.
- Ghozali, Imam. 2005,2013,2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.