



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MAHA KARYA PUTRA CABANG KABUPATEN PASURUAN

Fitri Wakhida Yusro^{1*}, Wahyu Eko Pujianto², Afifatus Solikhah³, Supriyadi⁴

¹Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^{2,3}Dosen Prodi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

⁴Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah, STAI Al Akbar Surabaya

*Email: wahyueko.mnj@unusida.ac.id



Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner, dan menggunakan teknik pengukuran Skala likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 4,765 dan nilai F tabel sebesar 3,147. Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki nilai sig. $0,022 < 0,05$ dan kepuasan kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Diantara variabel bebas terdapat pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maha Karya Putra yaitu kepuasan kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect simultaneously or partially of leadership style variables and job satisfaction on employee productivity at PT. Maha Karya Putra Pasuruan Regency Branch. The method of this research uses the quantitative approach data collection in this research taken through the questionnaire, and use measurement technique likert scale. The results of the analysis show that leadership style and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity With a value of count as much as 4,765 and a value of table much as 3,147. Partially the leadership style have value sig. $0,022 < 0,05$ and job satisfaction have value sig. $0,000 < 0,05$ it show a significant effect on employee productivity. Among the independent variables there is a more dominant influence on employee productivity at PT. Maha Karya Putra is job satisfaction.

Keyword: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang berpengaruh dalam meningkatkan efektifitas kegiatan salah satunya dilihat dari segi pemimpin dan juga bawahan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Adapun gaya kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam membentuk situasi kerja bagi bawahannya. Hal ini dikarenakan pemimpin mempunyai kewenangan untuk dapat menciptakan dan menerapkan sebuah kebijakan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan tujuan untuk lebih semangat bekerja agar mencapai tujuan organisasi yang optimal. Pengaruh orang-orang yang memimpin yang dapat mengarahkan dan mengoordinasi pelaksanaan sebuah kebijakan seperti yang diharapkan (Depitra, P. S & Soegoto, 2018; Hasibuan & Malayu S.P, 2017; Heriyono et al., 2021; Nur et al., 2022). Menurut Rivai, perilaku kepemimpinan mempunyai tujuan tertentu untuk merealisasikan tujuan bersama melalui pemberian aktivitas kepada anggota kelompoknya (Rivai, 2015).

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Timbulnya perasaan yakin dan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan bentuk dari kepuasan kerja. Imbalan yang didapatkan dan kesesuaian harapan terhadap pekerjaannya mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepercayaan karyawan tentang pekerjaannya. Sebagian manajer mengasumsikan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang tinggi pula, sehingga lebih memungkinkan untuk memberi nilai kepuasan. Produktivitas kerja merupakan hal yang dibutuhkan bagi para pekerja, dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat terlaksana secara efisien sehingga akan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan (Anwar, 2021; Karyoto, 2016; Latifah et al., 2020; Priansa, 2016; Suriyana, 2021).

PT. Maha Karya Putra adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dengan spesifikasi produksi kain batik printing. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan dan memiliki sebuah sistem manajemen Sumber Daya Manusia sendiri di lingkungannya. Hampir di sebagian besar perusahaan, sistem manajemen Sumber Daya Manusia masih menjadi

permasalahan yang belum terselesaikan. Salah satu permasalahan umum di perusahaan adalah pimpinan atau manajer memiliki sikap otoriter dengan mengacu kepada putusan dan peraturan yang diambil oleh seorang diri. Kelemahan sikap otoriter ini adalah semua akan tergantung pada pimpinan dan bawahan harus mengikuti keputusan yang di tentukan oleh pimpinan, sehingga keputusan tidak diambil berdasarkan keputusan bersama.

Adanya permasalahan tersebut ternyata mengakibatkan hasil produksi kerja karyawan PT. Maha Karya Putra tahun 2018 belum maksimal dan mengalami penurunan. Dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan memberi arahan kepada bawahan untuk bekerja dengan lebih produktif dan memperhatikan kepuasan karyawan dengan memberikan hak-hak karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan”.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kinerja bawahan berkaitan dengan pencapaian sasaran kerja. Gaya kepemimpinan juga merupakan sebuah pola pada perilaku serta strategi yang diminati dan dapat diterapkan oleh seorang pemimpin. Selain itu gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku yang diterapkan seseorang disaat ingin mempengaruhi perilaku dari orang yang lain. Gaya Kepemimpinan juga mampu menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi setiap bawahannya (Depitra, P.S. & Soegoto, 2018; Mattayang, 2019; Siti Nur Aisah, 2020; Suriyana, 2021).

Pemimpin dalam sebuah perusahaan dituntut untuk dapat memiliki kelebihan dari bawahannya, sehingga dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mampu bergerak, bergiat, dan loyalitas tinggi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Habib, Nisa, Fatkhullah, Ursah, & Budita, 2022). Indikator keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan salah satunya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan pimpinannya. Pimpinan memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan atau pekerjaan semua jabatan yang berada dibawah tanggung jawabnya. (Batubara, 2020; Heriyono et al., 2021; Pujiyanto & Evendi, 2021; Sudiantini & Saputra, 2022; Sunarto, 2021). Hasibuan dan Melayu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu; 1) Pengambilan keputusan; 2)

Pemberian motivasi; 3) Jalinan Komunikasi; 4) Hubungan dengan bawahan; dan 5) Tanggungjawab (Hasibuan & Malayu S.P, 2017).

Zufrie, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Desa Tanjung Harapan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Komariyah et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal” yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja seorang guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utarindasari & Silitonga, (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Komariyah et al., 2021; Utarindasari & Silitonga, 2021; Zufrie, 2019)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan efektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mampu memberikan perasaan senang atau positif terhadap karyawan yang didasarkan pada penilaian pengalaman kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja timbul dari hasil penelitian terhadap situasi kerja terhadap salah satu pekerjaan yang dilakukan. Penilaian ini merupakan rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting yang ada dalam pekerjaan tersebut (Latifah et al., 2020; Priansa, 2016a; Suriyana, 2021).

Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai masalah yang sering terjadi pada setiap unit kerja yang berpengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja. Kepuasan kerja tersebut mencakup antara lain hubungan terhadap pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja, tugas dan tanggung jawab. Priansa menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu; 1) Berkaitan tentang pekerjaan; 2) Pimpinan; 3) Manajemen organisasi; 4) Mengembangkan hasil kerja; 5) Teman kerja; dan 6) Gambaran kerja (Priansa, 2016).

Hasil penelitian Irfan dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Irfan, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian

Lestari & Widiastini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan UD Sinar Abadi. (Lestari & Widiastini, 2021)

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan berdasarkan batasan waktu dari aktivitas pekerjaan. Produktivitas meliputi berbagai macam aspek yang ada dalam diri setiap manusia, sehingga dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan kualitas seseorang. Produktivitas juga merupakan perbandingan dari fisik, bentuk dan nilai dengan tenaga kerja. Produktivitas kerja mempunyai manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang ada dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal (Baiti et al., 2020; Narpati et al., 2021; RST et al., 2021)

Produktivitas mencakup sikap mental seseorang dalam melihat potensi kedepan secara optimis yang berdasarkan pada keyakinan terhadap diri. Sehingga mampu memberikan dorongan untuk bekerja secara efektif dan produktif (Fahrurrozi et al., 2021; Madjidu et al., 2022; Pujianto, 2022). Beberapa indikator produktivitas kerja menurut Karyoto diantaranya; 1) Kemampuan kerja.; 2) Peningkatan hasil kerja; 3) Semangat kerja; 4) Pengembangan diri; 5) Mutu; dan 6) Efisiensi (Karyoto, 2016)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji data populasi atau sampel tertentu dengan berlandaskan instrumen kemudian dianalisis dengan data secara statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. Pendekatan penelitian menggunakan kuesioner. Dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang sudah peneliti tetapkan kepada sampel atau responden. Hasil tersebut kemudian ditabulasikan sehingga berupa data statistik yang dapat diuji kebenarannya. Penentuan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dan *accidental sampling*. *Accidental sampling* yaitu cara untuk menentukan sampel

berdasarkan kebetulan. Besarnya sampel yaitu 64 orang yang diperoleh menggunakan rumus Slovin.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Indikator dari variabel-variabel tersebut adalah :

1. Indikator gaya kepemimpinan; a) Pengambilan keputusan; b) Pemberian motivasi; c) Jalinan komunikasi; d) Hubungan dengan bawahan; dan e) Tanggungjawab (Hasibuan & Malayu S.P., 2017)
2. Indikator pengendalian kepuasan kerja; a) Berkaitan tentang pekerjaan; b) Pimpinan; c) Manajemen organisasi; d) Mengembangkan hasil kerja; e) Teman Kerja; dan f) Gambaran kerja (Priansa, 2016)
3. Indikator produktivitas kerja; a) kemampuan kerja; b) Peningkatan hasil kerja; c) Semangat kerja; d) Pengembangan diri; e) Mutu; dan f) Efisien (Karyoto, 2016).

Pengumpulan data penelitian ini diambil dari kuesioner berupa jawaban tanggapan atas pernyataan yang mengacu pada indikator. Bertujuan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan daftar kuesioner. Sedangkan teknik pengukuran skala dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk dapat mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	42	65.6%
Perempuan	22	34.4%
Jumlah	64	100.0%

(Penulis, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 responden, atau 65,6%. Sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase 34,4%. Hal ini karena sebagian besar responden yang peneliti temui saat penyebaran kuesioner adalah laki-laki yang lebih banyak dari pada responden perempuan.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 – 30 tahun	13	20.3%
31 – 40 tahun	33	51.6%
> 40 tahun	18	28.1%
Jumlah	64	100.0%

(Penulis, 2020)

Tabel 2 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat umur yang paling banyak peneliti temui yaitu pada usia 20-29 tahun sebanyak 33 responden atau 51,6%. Tingkatan umur 30-39 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 28,1%. Dan tingkat umur yang lebih dari 40 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase 20,3%.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Sampel	Presentase (%)
Diploma	19	29.7%
S1	4	6.3%
SMA	41	64.1%
Jumlah	64	100.0%

(Penulis, 2020)

Tabel 3 menunjukkan bahwa data pendidikan terakhir dari 64 responden penelitian, diperoleh sebanyak 19 responden atau 29,7% merupakan pendidikan terakhir diploma. Sebanyak 4 responden atau 6,3% merupakan pendidikan terakhir sarjana (S1). Dan sebanyak 41 responden atau 64,1% merupakan pendidikan terakhir SMA. Disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden penelitian yaitu tamatan SMA.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Pendidikan	Sampel	Presentase (%)
1 tahun	7	10.9%
2 tahun	14	21.9%
3 tahun	16	25.0%
>4 tahun	27	42.2%
Jumlah	64	100.0%

(Penulis, 2020)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa data masa kerja responden sebagai karyawan di PT. Maha Karya Putra diperoleh sebanyak 27 responden dengan persentase 42,2% yang telah bekerja lebih dari empat tahun. Sebanyak 7 responden dengan persentase 10,9% yang telah bekerja selama satu tahun. Sebanyak 14 responden dengan persentase 21,9% yang telah bekerja selama dua tahun. Dan sebanyak 16 responden dengan persentase 25% yang telah bekerja selama tiga tahun. Disimpulkan bahwa rata-rata responden penelitian telah bekerja di PT. Maha Karya Putra yaitu selama empat tahun lebih.

Tabel 5. Statistik Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL X1	64	14	30	23.53	3.976
TOTAL X2	64	15	30	23.25	4.043
TOTAL Y	64	16	30	23.47	3.638
Valid N (listwise)	64				

(Penulis, 2020)

Dari 64 data penelitian, X1 dengan tingkat minimum 14, nilai maximum 30 jawaban dengan rata-rata 23,53. X2 dengan tingkat minimum 15, nilai maximum 30 jawaban dengan rata-rata 23,25. Y dengan tingkat minimum 16, nilai maximum 30 jawaban dengan rata-rata 23,47.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,246	0,246	Valid
2	X1.2	0,246	0,246	Valid
3	X1.3	0,246	0,246	Valid
4	X1.4	0,246	0,246	Valid
5	X1.5	0,246	0,246	Valid
6	X2.1	0,246	0,246	Valid
7	X2.2	0,246	0,246	Valid
8	X2.3	0,246	0,246	Valid
9	X2.4	0,246	0,246	Valid
10	X2.5	0,246	0,246	Valid
11	X2.6	0,246	0,246	Valid
12	Y.1	0,246	0,246	Valid
13	Y.2	0,246	0,246	Valid
14	Y.3	0,246	0,246	Valid
15	Y.4	0,246	0,246	Valid
16	Y.5	0,246	0,246	Valid
17	Y.6	0,246	0,246	Valid

(Penulis, 2020)

Berdasarkan nilai r hitung kolom *total correlation* dan *corrected item* > dari r tabel dan r positif, maka dapat dikatakan valid. Hasil dari uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) di atas dikatakan valid karena seluruh pertanyaan menghasilkan r hasil > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.817	6	Baik
Kepuasan kerja (X2)	0.809	6	Baik
Produktivitas kerja (Y)	0.709	6	Baik

(Penulis, 2020)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,817 dengan jumlah 6 item pernyataan. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,809 dengan jumlah 6 item pernyataan. Dan variabel produktivitas kerja (Y) = 0,709 dengan jumlah 6 item pernyataan. Disimpulkan semua variabel penelitian dikatakan reliabel.

Uji Simultan (Uji F).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	3,684	2	1,842	4,765	,003 ^b
Residual	20,616	27	,764		
Total	24,300	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan

(Penulis, 2020)

Pada tabel 8 nilai F hitung = 4,765. Hasil F hitung = 147,171 jika dikomparasikan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan 5% dengan $k = 3$ dan $df = 64 - 3 = 61$ adalah 3,147. Dengan demikian dari hasil uji simultan diatas ditarik kesimpulan bahwasanya variabel independen (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Maha Karya Putra. Tingkat signifikan variabel terhadap variabel dependen yaitu 5% atau 0,05. dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai signifikan variabel dependen < 0,05 selanjutnya nilai konstanta sebesar 10,510 diperoleh dari hasil regresi

Berdasarkan hasil regresi diperoleh beta dari X1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,101 dengan nilai signifikan. 0,003 atau 0,03%. Nilai signifikan. 0,003 < 0,05 sehingga gaya

kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, H1 dapat diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.794	1.178		3.221	0.002		
	Gaya kepemimpinan	0.244	0.103	0.267	2.358	0.022	0.220	4.545
	Kepuasan kerja	0.599	0.102	0.666	5.888	0.000	0.220	4.545

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

(Penulis, 2020)

Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan. $0,022 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Maha Karya Putra. Gaya kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian ini adalah transformasional yaitu berupa cara pengambilan keputusan yang tepat, dapat memotivasi, komunikasi yang baik, dan mengontrol pengendalian diri yang baik. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Maha Karya Putra. Pengaruh dominan ditunjukkan pada variabel kepuasan kerja yaitu berupa kondisi yang berkaitan pada pekerjaan, atasan yang dapat memberikan pengarahan yang baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan bernilai positif dan signifikan. Diartikan sebagai tingginya nilai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. Selanjutnya Produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan. Diartikan sebagai tingginya pengaruh yang dominan dari kepuasan kerja berupa rasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, memiliki supervisi yang dapat memotivasi karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berkembang lagi, teman kerja menyenangkan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V4I1.10963>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01), undefined-undefined. <https://doi.org/10.29040/JIE.V4I01.812>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/LIABILITIES.V3I1.4581>
- Depitra, P. S. & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Fahrurrozi, M., Murcahyanto, H., & Hamzanwadi, U. (2021). Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 4(1), 31–42. <https://doi.org/10.31539/ALIGNMENT.V4I1.2086>
- Habib, M. A. F., Nisa, K. K., Fatkhullah, M., Al Ursah, C. R., & Budita, A. K. (2022). *Sosiologi Ekonomi: Kajian Teoretis dan Contoh Penerapan*. Tulungagung: Akademia Pustaka
- Hasibuan & Malayu S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.7). PT. Bumi aksara.
- Heriyono, Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.31538/MUNADDHOMAH.V2I1.64>
- Irfan. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan. *AIRMAN: Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 3(2), 19–23. <https://doi.org/10.46509/AJTK.V3I2.165>
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar manajemen : teori, definisi dan konsep*. Andi Offset.
- Komariyah, K., Murniati, N. A. N., & Egar, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8109>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.23887/BJM.V7I2.31095>



- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Narpati, B., Lubis, I., Kardinah, Meutia, I., Endah, Ningrum, P., & Surya, J. L. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/FRKM.V4I2.9808>
- Nur, A. L., Egalita, D. Y. P., Nilma, F. N. F., Majid, F., & Pujiyanto, W. E. (2022). Implementasi Servant Leadership Pada Organisasi Legiun Veteran Republik Indonesia Kabupaten Sidoarjo (Studi Kasus Pada Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 229–234. <https://doi.org/10.55606/JAEM.V2I2.262>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- Pujiyanto, W. E. (2022). Transformasional Leaderships Sebagai Gaya Kepemimpinan Strategis Masa Depan pada Satuan Polisi Sektor. *Public Sphere Review*, 1(1), 32–41. <https://doi.org/10.30649/PSR.V1I1.29>
- Pujiyanto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) : (Studi Pada Karyawan Pt. Avian Avia). *GREENOMIKA*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- RST, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Swabumi*, 9(2), 147–158. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11015>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/BMB.V1I2.100>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/FJSR.V1I3.873>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *JURNAL SeMaRaK*, 4(2), 105. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>
- Suriyana, N. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai : Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya*



Manusia). 2(1), 389–412.

- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12–19. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>
- Zufrie, Z. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Desa Tanjung Harapan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.2>