

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

NABILLA AMMALYA WAHYU AJIE
SETIA TJAHYANTI

Trisakti School Of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 17, Bekasi
202080193@tsm.ac.id, tia@stietrisakti.ac.id

Received: February 21, 2025; Revised: February 23, 2025; Accepted: February 24, 2025

Abstract: *This research aims to analyze and understand the effect of leadership style, work stress, and commitment on employee work productivity at PT. X. The population in this research consisted of 101 employees, with sampling using a non-probability sampling technique with purposive sampling method involving 98 non-managerial level staff members. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of leadership style and commitment on employee work productivity of PT. X. However, work stress does not have an influence on employee work productivity at PT. X.*

Keywords: *Commitment, Employee Work Productivity, Leadership Style, Work Stress*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling non probability dengan metode purposive sampling yang memiliki kriteria Level Staff non Manajerial yang melibatkan 98 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X. Sedangkan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Produktivitas Kerja Karyawan, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan memiliki dampak besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola secara efektif dan tepat dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik guna meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting, karena peran produktivitas tenaga kerja yang ada memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat saat ini, menuntut perusahaan untuk dapat bersaing demi kelangsungan hidup perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan.

PT. X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan

terintegrasi ayam, sapi, kambing, dan produk olahan lainnya. PT. X bersinergi dengan sejumlah mitra untuk memperluas jangkauan pasar ke end user dan juga mengembangkan bisnis retail dengan membuka Toko Daging Pusat untuk pemesanan offline dan untuk pemesanan online dapat melalui gerai di situs website resmi Toko Daging dan melakukan kerja sama dengan market place lokal. PT. X terus bertransformasi secara inovatif, kompetitif, dan tumbuh berkelanjutan dalam mewujudkan kemudahan akses pangan bagi bangsa Indonesia.

Produktivitas kerja memegang peranan penting dalam aktivitas yang dilakukan, dimana sumber daya manusia menjadi faktor dalam usaha pengembangan diri dan peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas karyawan akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan (Fa'jiah et al., 2020). Oleh karena itu, penilaian produktivitas menjadi kunci untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kesuksesan

perusahaan.

Pada tabel 1 terdapat hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. X dalam 4 tahun terakhir dan dinilai berdasarkan unit kerja, yang terdiri dari 10 unit, yaitu Corporate Strategy & Digital Transformation, Corporate Secretary, Legal & Social Responsibility, Internal Audit, Poultry Business, Ruminant Business, Sales & Marketing, Supply Chain, Finance, Tax & Accounting, Human Capital, dan General Affair, Procurement, & Asset. Target produktivitas dari masing-masing unit adalah 10% pertahunnya dan nilai kinerja total keseluruhan unit adalah 100%. Berkaitan dengan hal tersebut, capaian nilai produktivitas di tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 selalu pada klasifikasi produktivitas baik pada angka 61 – 80%. Untuk itu, diperlukan adanya tinjauan ulang dan evaluasi terkait produktivitas kerja karyawan di PT. X agar dapat dikembangkan di masa yang akan datang karena terdapat harapan dari pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. X Tahun 2020-2023

| Klasifikasi Kinerja | | UNIT KERJA | Target (%) | Tahun | | | |
|----------------------|-------------|--|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Interval (%) | Ket (%) | | | 2020 (%) | 2021 (%) | 2022 (%) | 2023 (%) |
| 81-100 | Sangat Baik | Corporate Strategy & Digital Transformation | 10 | 7,18 | 7,76 | 8,87 | 8,77 |
| | | Corporate Secretary, Legal & Social Responsibility | 10 | 8,90 | 8,47 | 8,89 | 8,56 |
| 61-80 | Baik | Internal Audit | 10 | 7,89 | 7,34 | 8,18 | 8,65 |
| 41-60 | Cukup | Poultry Business | 10 | 8,76 | 6,98 | 7,88 | 8,14 |
| | | Ruminant Business | 10 | 5,66 | 5,89 | 6,98 | 7,85 |
| | | Sales & Marketing | 10 | 7,87 | 6,68 | 8,78 | 8,16 |
| 21-40 | Kurang Baik | Supply Chain | 10 | 7,29 | 6,87 | 8,02 | 7,75 |
| | | Finance, Tax & Accounting | 10 | 8,13 | 7,77 | 8,13 | 8,43 |
| 0-20 | Tidak Baik | Human Capital | 10 | 7,45 | 7,86 | 8,24 | 8,35 |
| | | General Affair, Procurement, & Asset | 10 | 6,89 | 7,06 | 7,71 | 8,15 |
| Total Kinerja | | | 100 | 76,02 | 72,68 | 81,68 | 82,81 |

Sumber: Data Internal PT. X

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Ketika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang efektif, perusahaan yang dipimpinnya cenderung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara efektif. Perusahaan perlu memperhatikan juga faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti stres kerja yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan mental dan fisik dapat memberikan kontribusi pada produktivitas kerjanya jika karyawan tidak mengalami stres di tempat kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan, harus menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya komitmen kerja yang tinggi dari setiap karyawan, perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang loyal dan berdedikasi untuk kemajuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X.

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau Goal Setting Theory. Teori penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Menurut Edwin A. Locke dalam [Ghozali \(2020\)](#), inti dari teori penetapan tujuan yaitu tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, tanpa tujuan atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik.

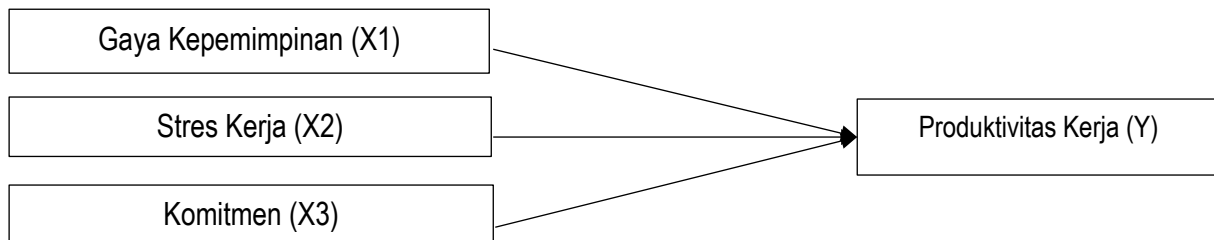
Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan evaluasi hasil kinerja yang memperhitungkan berbagai sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun pada tingkat perusahaan ([Mardikaningsih et al., 2022](#)). Menurut Tohardi dalam [Simbolon et al. \(2023\)](#) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu agar setiap hari harus menjadi lebih dari hari sebelumnya, dan hari esok menjadi lebih baik dari hari ini. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta kemampuannya untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan baik. Dengan tingkat produktivitas kerja yang optimal, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan ([Irmayani et al., 2022](#)).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin. Selain itu, gaya kepemimpinan juga mencakup segala tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya ([Suryani et al., 2020](#)). Menurut [Tewari et al. \(2019\)](#) gaya kepemimpinan merupakan serangkaian ciri yang dipakai oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan efektif apabila tujuan perusahaan telah disampaikan dan diterima oleh bawahannya ([Sarita, 2022](#)).

H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Stres Kerja

Stres adalah reaksi individu terhadap tekanan lingkungan yang memengaruhi seseorang dalam bekerja. Stres terkait pekerjaan dapat menjadi sangat paralisis karena ancaman potensial terhadap kinerja seseorang (Lelo et al., 2019). Stres kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Rivai et al., 2018). Menurut Mardikaningsih et al. (2022) stres kerja adalah suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan (Simbolon et al., 2023).

H2: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Robbins & Judge dalam (Panggabean, 2022). Menurut Ridlo et al. (2021) komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Menurut Nasution et al. (2022) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Terciptanya komitmen yang tinggi

akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

H3: Terdapat pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja.

MODEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kausalitas dengan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, pengolahan data dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang termasuk kedalam metode teknik sampling *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021). Pertimbangan atau kriteria yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan dengan level staff non manajerial.

Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada responden yang merupakan karyawan PT. X. Penelitian ini melibatkan 98 karyawan yang mengisi kuesioner melalui Google Forms. Ukuran skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala 5 poin dengan opsi jawaban (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju).

Tabel 2. Indikator Variabel

| Variabel | Indikator | Skala |
|---------------------|--|---------------|
| Gaya Kepemimpinan | 1. Karakteristik Kepemimpinan 2. Kepemimpinan yang Efektif | <i>Likert</i> |
| Stres Kerja | 1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu | <i>Likert</i> |
| Komitmen | 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif | <i>Likert</i> |
| Produktivitas Kerja | 1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang Ingin Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Kualitas 6. Efisiensi | <i>Likert</i> |

ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Tabel 3. Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Skala | Jumlah |
|---------------------|--|--------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 56 |
| | Perempuan | 42 |
| Umur | 20 – 25 tahun | 29 |
| | 26 – 30 tahun | 28 |
| | 31 – 35 tahun | 26 |
| | 36 – 40 tahun | 9 |
| | >40 tahun | 9 |
| | | |
| Masa Kerja | 1 – 3 tahun | 64 |
| | 4 – 5 tahun | 28 |
| | 6 – 10 tahun | 5 |
| | >10 tahun | 1 |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 1 |
| | Diploma | 4 |
| | S1 | 70 |
| | S2 | 20 |
| | Lainnya | 3 |
| Divisi | Corporate Secretary, Legal & Social Responsibility | 10 |
| | Corporate Strategy & Digital Transformation | 9 |
| | Finance, Accounting & Tax | 11 |
| | General Affair, Asset & Procurement | 4 |
| | Human Capital | 6 |

| Karakteristik | Skala | Jumlah |
|---------------|-------------------|--------|
| | Internal Audit | 8 |
| | Marketing & Sales | 10 |
| | Poultry Business | 22 |
| | Ruminant Business | 10 |
| | Supply Chain | 8 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 3. Statistik Deskriptif Responden

| Variabel | Mean |
|---------------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | 49.15 |
| Stres Kerja | 38.85 |
| Komitmen | 34.12 |
| Produktivitas Kerja | 55.37 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai N yang valid berjumlah 98 responden, kemudian didapatkan pula hasil nilai mean, median, std. deviation, minimum, dan maximum untuk setiap variabel. Pada kuesioner penelitian, variabel gaya kepemimpinan memiliki 12 pernyataan, variabel stres kerja memiliki 9 pernyataan,

variabel komitmen memiliki 8 pernyataan, dan variabel produktivitas kerja memiliki 13 pernyataan, dengan total keseluruhan pernyataan berjumlah 42 pernyataan dalam penelitian ini. Semua pernyataan diukur menggunakan skala *Likert*.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-------------------|-------|---------|--------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | LS_1 | 0.789 | 0.1986 | Valid |
| | LS_2 | 0.825 | 0.1986 | Valid |
| | LS_3 | 0.795 | 0.1986 | Valid |
| | LS_4 | 0.789 | 0.1986 | Valid |
| | LS_5 | 0.729 | 0.1986 | Valid |
| | LS_6 | 0.717 | 0.1986 | Valid |
| | LS_7 | 0.768 | 0.1986 | Valid |
| | LS_8 | 0.733 | 0.1986 | Valid |
| | LS_9 | 0.658 | 0.1986 | Valid |
| | LS_10 | 0.698 | 0.1986 | Valid |
| | LS_11 | 0.634 | 0.1986 | Valid |
| | LS_12 | 0.774 | 0.1986 | Valid |
| Stres Kerja | WS_1 | 0.654 | 0.1986 | Valid |
| | WS_2 | 0.819 | 0.1986 | Valid |
| | WS_3 | 0.744 | 0.1986 | Valid |
| | WS_4 | 0.723 | 0.1986 | Valid |
| | WS_5 | 0.703 | 0.1986 | Valid |
| | WS_6 | 0.659 | 0.1986 | Valid |
| | WS_7 | 0.778 | 0.1986 | Valid |
| | WS_8 | 0.817 | 0.1986 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|-------|-------|--------|-------|
| | WS_9 | 0.787 | 0.1986 | Valid |
| | EC_1 | 0.651 | 0.1986 | Valid |
| | EC_2 | 0.691 | 0.1986 | Valid |
| | EC_3 | 0.771 | 0.1986 | Valid |
| Komitmen | EC_4 | 0.846 | 0.1986 | Valid |
| | EC_5 | 0.849 | 0.1986 | Valid |
| | EC_6 | 0.778 | 0.1986 | Valid |
| | EC_7 | 0.913 | 0.1986 | Valid |
| | EC_8 | 0.898 | 0.1986 | Valid |
| | EP_1 | 0.794 | 0.1986 | Valid |
| | EP_2 | 0.859 | 0.1986 | Valid |
| | EP_3 | 0.802 | 0.1986 | Valid |
| Produktivitas Kerja | EP_4 | 0.800 | 0.1986 | Valid |
| | EP_5 | 0.859 | 0.1986 | Valid |
| | EP_6 | 0.788 | 0.1986 | Valid |
| | EP_7 | 0.817 | 0.1986 | Valid |
| | EP_8 | 0.758 | 0.1986 | Valid |
| | EP_9 | 0.794 | 0.1986 | Valid |
| | EP_10 | 0.810 | 0.1986 | Valid |
| | EP_11 | 0.853 | 0.1986 | Valid |
| | EP_12 | 0.808 | 0.1986 | Valid |
| | EP_13 | 0.781 | 0.1986 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

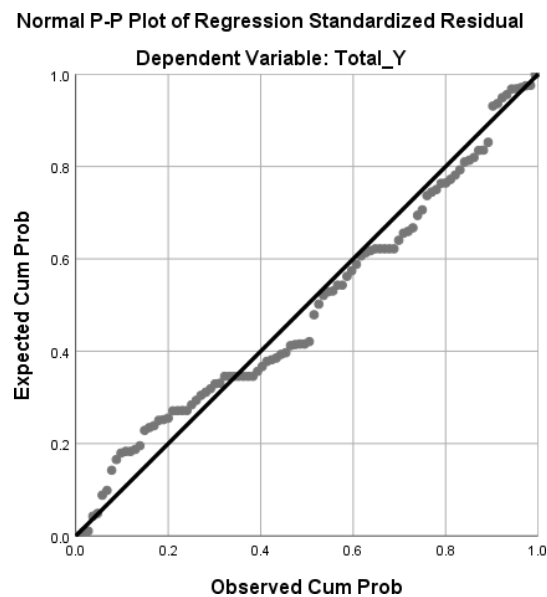
| Variabel | Jumlah Pernyataan | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|-------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 12 | 0.925 | Realibel |
| Stres Kerja | 9 | 0.898 | Realibel |
| Komitmen | 8 | 0.920 | Realibel |
| Produktivitas Kerja | 13 | 0.954 | Realibel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 4, hasil uji validitas bahwa seluruh variabel independen dan variabel dependen mempunyai nilai r hitung positif serta r hitung > r tabel. Oleh karena itu r hitung seluruh independen dan variabel dependen memiliki nilai diatas dari 0,1986 sebagai r tabel. Maka, seluruh item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan.

Berdasarkan tabel 5, hasil uji realibilitas dapat dilihat bahwa semua variabel independen

yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja, memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap reliabel, dan dapat diandalkan untuk menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Alpha | Keterangan |
|------------------------|-------|------------|
| 0.106 | 0.05 | Normal |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Durbin Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 1.898 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0.106 maka dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal karena *asymp. sig. (2-tailed)* > 0,05.

Berdasarkan tabel 7, hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.898 ($1,7673 < 2,083 < 2,2327$), sehingga dapat disimpulkan bahwa

didalam model regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi.

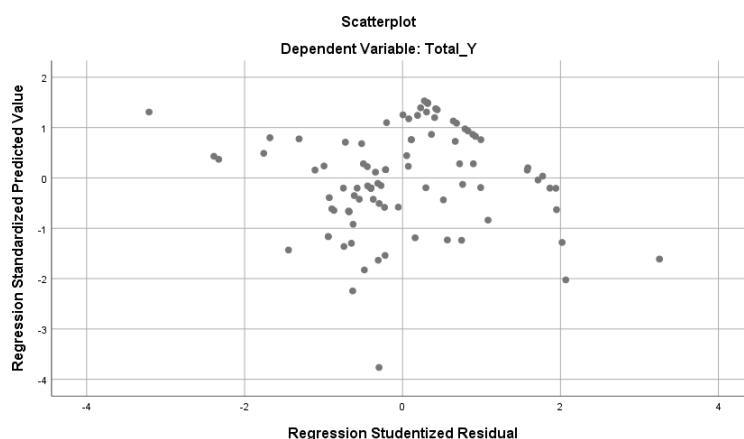
Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen memiliki nilai tolerance >0.1 dan nilai VIF <10, sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

Berdasarkan gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas bahwa titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|-------------------|------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Gaya Kepemimpinan | 0.364 | 2.746 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Stres Kerja | 0.526 | 1.900 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Komitmen | 0.317 | 3.151 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas****Tabel 9. Hasil Uji Glejser**

| Variabel | Sig. | Alpha | Keterangan |
|-------------------|-------|-------|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.11 | 0.005 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Stres Kerja | 0.736 | 0.005 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Komitmen | 0.441 | 0.005 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted-R)

| Model | R | Adjusted R Square |
|-------|-------|-------------------|
| 1 | 0.680 | 0.445 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 9, hasil uji glejser bahwa seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen memiliki nilai *sig.* > 0.05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 10, hasil uji koefisien korelasi (R) dan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), diketahui *Coefficient*

correlation (R) sebesar 0.680 yang merupakan variabel independen gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.445. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel

dependen produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen adalah sebesar 44.5% dan sisanya sebesar 55.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model penelitian.

Berdasarkan tabel 11, dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dengan rumusan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 18.666 + 0.585X_1 + (-0.233)X_2 + 0.498X_3 + e$$

Artinya jika nilai gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen adalah 0, maka nilai produktivitas kerja yang dihasilkan adalah sebesar 18.666. Setiap kenaikan satu variabel gaya kepemimpinan akan menaikkan variabel produktivitas kerja karyawan PT. X sebesar 0.585 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja dan komitmen dianggap tetap. Setiap kenaikan satu variabel stres kerja akan menurunkan variabel produktivitas kerja karyawan PT. X sebesar 0.233, dengan asumsi

variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja dianggap tetap. Setiap kenaikan satu variabel komitmen akan menaikkan variabel produktivitas kerja karyawan PT. X sebesar 0.498 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja dianggap tetap.

Berdasarkan tabel 12, hasil uji anova dilihat bahwa p-value (sig) sebesar $0.000 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen termasuk kriteria fit. Dapat dilihat pula bahwa nilai *Critical Value* menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $26.908 > Ftabel 2.701$. Maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria fit.

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, dan thitung $3.547 > ttabel 1.986$, maka H_1 diterima, yakni variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X. yakni variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X.

Tabel 11. Hasil Analisis Linear Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficient b | Sig. |
|-------------------|------------------------------|-------|
| (Constant) | 18.666 | 0.001 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.585 | 0.000 |
| Stres Kerja | -0.233 | 0.179 |
| Komitmen | 0.498 | 0.017 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 12. Hasil Uji ANOVA

| Model | F | Sig. |
|-------|--------|-------|
| 1 | 26.908 | 0.000 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

| Model | t | Sig. |
|-------------------|--------|-------|
| (Constant) | 3.547 | 0.001 |
| Gaya Kepemimpinan | 3.858 | 0.000 |
| Stres Kerja | -1.355 | 0.179 |
| Komitmen | 2.421 | 0.017 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis variabel stres kerja memiliki nilai sig sebesar $0.179 > 0.05$, dan thitung $1.355 < t_{tabel} 1.986$, maka H2 ditolak.

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis variabel komitmen memiliki nilai sig sebesar $0.017 < 0.05$, dan thitung $2.421 > t_{tabel} 1.986$, maka H3 diterima, yakni variabel komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 diterima, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X.
2. H2 ditolak, sehingga stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X.
3. H3 diterima, sehingga komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X.

Terdapat beberapa keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada objek yang hanya dilakukan yakni variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel X yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen dan satu variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan dan tidak adanya variabel lain yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

3. Adanya keterbatasan waktu dalam mengumpulkan responden untuk pengisian kuesioner sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga peneliti cukup menunggu lama dalam pengolahan data.

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dijabarkan, Adapun rekomendasi bagi peneliti untuk perusahaan dan peneliti lain, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan, maka disarankan bagi pemimpin PT. X menumbuhkan rasa percaya diri terhadap seluruh karyawan, memberi contoh yang baik, dan mampu berkontribusi lebih dalam mengembangkan perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. PT. X diharapkan juga dapat memberikan dan meningkatkan kenyamanan kerja karyawan melalui penghargaan dan pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan peran mereka, serta memastikan bahwa nilai-nilai perusahaan diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang lebih luas lagi yaitu lebih dari 98 sampel.
3. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan objek lain, sehingga peneliti selanjutnya mendapatkan hasil penelitian yang lebih beragam dan menyesuaikan kembali jumlah sampel penelitian, agar tidak terjadi masalah dalam pengujian statistik.

REFERENCES

- Fajjah, C., Proyono, A. A., & Saraswati, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Ghozali, Prof. Dr. I. (2020). *25 GRAND THEORY*.
- Irmayani, Nasution, S., & Halim. Abdullah. (2022). Work Involvement, Work Attitude, Discipline and Commitment to Employee Productivity. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*.
- Lelo, D., Yusof, S., & Purba, J. H. (2019). Influence of Work Safety and Work Stress on Productivity.

Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.

- Mardikaningsih, R., Anastasya Sinambela Eli Retnowati, E., Darmawan, D., Rachman Putra, A., Elizabeth Radjawane, L., & Khan Khayru, R. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. In *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)* (Vol. 1, Issue 4).
- Nasution, Fadhilul, A., & Yakub, A. (2022). The Effect of Skills, Work Motivation and Organizational Commitment Against Employee Productivity. *International Journal of Economic.*
- Panggabean, N. Z. (2022). Pengaruh Komitmen, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Dan Industri.*
- Ridlo, M., Wardahana, I. A., & Jessica, K. G. (2021). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking*, 10(2), 249. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i2.2272>
- Rivai, N., Masdupi, E., & Syahrizal. (2018). Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64.
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 02(02), 190–204.
- Simbolon, S., Sutiono, L., & Simbolon, D. M. (2023). The Effect of Leadership Style, Work Stress and Commitment on Employee Work Productivity at PT. Lunadorii Utama in Medan, Indonesia. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.167>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN. *Journal of Industrial Engineering & Management Research.*
- Tewari, S., Gujarathi, R., & Madulety, K. (2019). Leadership Styles and Productivity. *Asian Social Science*, 15(4), 115. <https://doi.org/10.5539/ass.v15n4p115>