

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN DEPARTEMEN HANGAR MAINTENANCE**

Rudy Alwazan, Hikmat Achdiyat, Teuku Fajar Shadiq  
Departemen Hangar Maintenance Batam Aero Technic  
Email: <sup>1</sup> rudyalwazan3214@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga diperoleh sejumlah 100 responden. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Efektivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemimpin yang baik membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan efektifnya manajemen dalam mengelola organisasinya, maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Selain daripada itu, kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan *Planning, Organizing, Leading & Controlling* juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, motivasi, efektivitas organisasi, dan produktivitas karyawan.

### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine the factors that influence employee productivity. The type of research used is quantitative method research. The sampling technique used purposive sampling technique so that 100 respondents were obtained. Data collection methods are observation, interviews and questionnaires. For data analysis, multiple linear regression was used. The test results stated that leadership had a negative and significant effect on employee productivity. Motivation had no effect on employee productivity. Organizational effectiveness has a positive and significant effect on employee productivity. A good leader makes employees enthusiastic about carrying out their work. If management is effective in managing the organization, employee productivity will increase. Apart from that, a leader's ability to plan, organize, lead and control also greatly influences employee productivity.*

**Keywords:** Leadership, motivation, organizational effectiveness and employee productivity.

### **A. Pendahuluan**

Produktivitas kerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dan berstandar, dalam rangka pencapaian tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Peningkatan kapabilitas dan kapasitas Departemen Hangar Maintenance diyakini mampu meningkatkan tingkat pendapatan perusahaan jika didukung oleh produktivitas yang tinggi dan proses kerja yang efektif dan efisien. Tapi, dampak sebaliknya bisa terjadi jika produktivitas rendah, proses kerja tidak efektif serta efisien maka akan semakin banyak terjadi biaya yang disebabkan kualitas rendah karena lemahnya kontrol baik dari aktivitas karyawan itu sendiri maupun pengaruh dari pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, departemen hangar maintenance selalu meningkatkan kapabilitas dan kapasitas sumber daya manusianya karena dengan meningkatnya produktivitas sumber daya manusia diyakini dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dengan syarat telah melakukan proses kerja yang efektif dan efisien. Proses kerja yang efektif dan efisien serta control yang baik mampu memperbaiki kondisi sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan menjadi lebih baik dengan begitu dapat diyakini mampu memperbaiki kondisi perusahaan menjadi lebih baik.

Masih ditemukannya mengenai kepemimpinan yang tidak konsisten, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Salma Dg.Paewa, Ahmad Musseng dan Ibrahim H.Ahmad (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dimas Satriadi (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anija Wau (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini masih belum sejalan dengan teori yang dilakukan oleh Robbins dalam Mulyadi,dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana usaha seseorang diberikan suatu energy yang positif dan kemudian diarahkan sehingga berkelanjutan dalam tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah peneliti kemukakan, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal yang memiliki sebab akibat yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan efektivitas organisasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dilakukan di pada Departemen Hangar Maintenance Batam Aero Technic yang berkantor di MRO (Maintenance, Repair & Overhaul) Komplek Batam Aero Technic. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 4239 orang karyawan, technic Penetapan sampel penelitian ini diambil berdasarkan rumus slovin, dengan jumlah 100 orang karyawan.

Pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuisisioner), wawancara (interview), observasi dan studi kepustakaan. analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji t (parsial) dan uji f (simultan).

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan.

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa ditemukan adanya pengaruh negative dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, yang menunjukkan hasil nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-1,988 < 1.98472$ ) dan nilai signifikansinya bernilai ( $0,025 < 0,05$ ). Adanya pengaruh negative dan signifikan ini menandakan bahwa kepemimpinan bukan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, namun tetap ada pengaruhnya terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan karena dengan adanya pemimpin yang baik membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat yang dihasilkan oleh karyawan membuat produktivitas yang dihasilkannya juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Dana Prihadi dan Siska Meilani (2020), Dimas Satriadi (2017), dan Mulyadi, Sih Minarsih Hartati dan Siswoyo Haryono (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Salma Dg.Paewa, Ahmad Musseng dan Ibrahim H.Ahmad (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Merujuk pada penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang penulis lakukan masih terdapat perbedaan, karena kepemimpinan bagi tiap-tiap individu memiliki makna yang berbeda. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut lagi bagi peneliti selanjutnya.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan

Setiap pimpinan memiliki cara tersendiri untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan Mungkin caranya akan berbeda dengan pimpinan sebelumnya. Akan tetapi karyawan butuh penyesuaian terhadap cara kerja pimpinan yang baru, sehingga tidak lagi menimbulkan salah paham antara karyawan dengan pimpinan.

Sebaiknya pimpinan melakukan pendekatan-pendekatan terhadap karyawan agar karyawan merasa senang dan dihargai keberadaanya oleh pimpinan Hangar Maintenance-Batam Aero Technic. Selain daripada itu, memberikan contoh hal yang positif kepada karyawan merupakan suatu hal yang menyenangkan bagi karyawan karena karyawan tidak merasa hanya mendapatkan perintah yang diperintahkan oleh pimpinan, melainkan adanya juga pemberian contoh yang baik kepada karyawan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, hasil menunjukkan nilai signifikansi  $0,102 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,651 < 1.98472$ ). Tidak berpengaruhnya motivasi dalam penelitian ini menandakan bahwa motivasi bukan menjadi parameter utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan sendiri

dilakukan atas dasar professional kerja bukan berdasarkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan, hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat professional yang baik sehingga motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkannya.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anija Wau (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susiati Purwaning Utami (2014), Dimas Satriadi (2017), dan Ahmad Prayudi (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

### 3. Pengaruh efektivitas organisasi terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $6,732 > 1,98472$ ). Berpengaruhnya efektivitas organisasi terhadap produktivitas karyawan dikarenakan semakin efektif nya Manajemen dalam mengelola organisasinya, maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Selain daripada itu, kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan *Planning, Organizing, Leading & Controlling* juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena hal tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, apabila ada salah satu yang dihilangkan maka produktivitas yang dihasilkan tidak optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susiati Purwaning Utami (2014) dan Anija Wau (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## D. Kesimpulan

1. Adanya pengaruh negative dan signifikan ini menandakan bahwa kepemimpinan bukan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, namun tetap ada pengaruhnya terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan karena dengan adanya pemimpin yang baik membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Tidak berpengaruhnya motivasi dalam penelitian ini menandakan bahwa motivasi bukan menjadi parameter utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan sendiri dilakukan atas dasar professional kerja bukan berdasarkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan, hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat professional yang baik.
3. Berpengaruhnya efektivitas organisasi terhadap produktivitas karyawan dikarenakan semakin efektif nya Manajemen dalam mengelola organisasinya, maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Selain daripada itu, kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan *Planning, Organizing, Leading & Controlling* juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4. Walaupun pada pengujian secara parsial kepemimpinan berpengaruh secara negative dan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan, akan tetapi setelah dilakukan pengujian secara simultan ketiga variabel ini berpengaruh secara positif dan simultan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan efektivitas organisasi menjadi satu kesatuan dalam menjadi tolak produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena apabila salah satu dari hal tersebut yang bermasalah, maka produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan terjadi penurunan.

## Referensi

### Jurnal

- Dg. Paewa, S., Musseng, A., & Ahmad, brahim H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Morowali Utara. *MM Journal STIE YPUP Makassar*, 2(1), 209–222.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. Dikutip dari <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Mulyadi, M., Hartati, S. M., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT. (Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja. *Among Makarti*, 13(1). Dikutip dari <https://doi.org/10.52353/ama.v13i1.188>
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347–361. Dikutip dari <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15646>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 1–5. Dikutip dari [http://books.google.com.co/books?id=iaL3AAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=intitle:Market+research+in+Practice+inauthor:hague&hl=&cd=1&source=gbs\\_api%0Apapers3://publication/uuid/4EEA28E9-41A0-4677-9426-7B552915D62F%0Ahttps://doi.org/10.1080/23311886.2019.16](http://books.google.com.co/books?id=iaL3AAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=intitle:Market+research+in+Practice+inauthor:hague&hl=&cd=1&source=gbs_api%0Apapers3://publication/uuid/4EEA28E9-41A0-4677-9426-7B552915D62F%0Ahttps://doi.org/10.1080/23311886.2019.16)
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117–124. Dikutip dari <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjung Pinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Anija. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. Dikutip dari

<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

Utami, S. P. (2014). Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia Susiati. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(3), 68–75.

#### **Buku**

- Durbin, A. J. (2012). *Essentials Of Management* (9<sup>th</sup> ed.). South Western: Cengage Learning.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding & Managing Organizational Behavior*. Washington: Prentice Hall, Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kast, F. E., & James, E. R. (2022). *Organisasi dan Manajemen* (A. H. Ali (ed.)). Jakarta: Bumi Aksara.
- Northouse, P.G. (2016). *Leadership, Theory, and Practice* (7<sup>th</sup> ed.). Washington: SAGE Publications, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. Washington: Prentice Hall, Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (2<sup>nd</sup> ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2<sup>nd</sup> ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sumanth, D. J. (1984). *Productivity Engineering And Management*. Washington: McGraw-Hill Book Company.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Berorganisasi* (1<sup>st</sup> ed.). Yogyakarta: Deepublish.