

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR CANDI AGUNG AMUNTAI

Hajah Munawarah* , Saumira Mirnayanti
mona.amtsel1986@gmail.com ; saumira90@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu jenis industri keuangan bank yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito, serta bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha bagi Bank Perkreditan Rakyat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berharga, maka pemimpin maupun pimpinan diruang lingkup tersebut bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina karyawan agar dapat memberikan kontribusinya secara optimal demi mencapai tujuan bersama. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Candi Agung Amuntai dan Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Candi Agung Amuntai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan data, validasi dan sebagainya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 47 karyawan yang bekerja pada PT. BPR Candi Agung Amuntai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner/angket yang di bagikan dan diisi oleh karyawan PT. BPR Candi Agung Amuntai dan dokumentasi. Perhitungan uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis Generalized Structured Component Alalysis (GSCA). Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Candi Agung Amuntai dengan nilai *estimate* sebesar $0,758 > 0,05$, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

Kata Kunci : Fungsi, Kepemimpinan, Produktivitas.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BPR CANDI AGUNG AMUNTAI

ABSTRACT

Rural Credit Banks (BPR) are a type of financial institution whose main activities involve collecting public funds in the form of savings and deposits, as well as other equivalent forms, and distributing funds as part of their business operations. Human resources are the most valuable asset in an organization, and leaders are responsible for maintaining work quality and fostering employees to optimize their contributions in achieving shared goals. The low quality of human resources is a fundamental issue that can hinder national economic development. This study aims to determine the influence of leadership functions on employee productivity at PT. BPR Candi Agung Amuntai and to analyze the extent of this influence. This research is a quantitative study where data is analyzed using statistical methods, including data collection, validation, and so on. The sample was selected using non-probability sampling with a purposive sampling technique, resulting in 47 employees working at PT. BPR Candi Agung Amuntai. Data collection methods included observation, questionnaires distributed and completed by the employees, and documentation. The analysis used Generalized Structured Component Analysis (GSCA). The results of the study show that there is an influence of leadership functions

on employee productivity at PT. BPR Candi Agung Amuntai, with an estimated value of 0.758 > 0.05 and a 95% confidence bootstrap interval.

Keywords: *Function, Leadership, Productivity*

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia yaitu masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan melalui sistem manajemen sumber daya yang berkualitas dalam reformasi. Manajemen sumber daya manusia yaitu proses yang menangani berbagai masalah yang terkait dengan karyawan, manajer, organisasi, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas tersebut demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti visi dan misi. Mengingat sumber daya manusia yaitu faktor terpenting, para pemimpin di lingkungan tersebut bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina karyawan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yaitu salah satu jenis lembaga keuangan yang fokus pada pengumpulan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito, serta bentuk lainnya yang setara, dan menyalurkan dana untuk kegiatan usaha BPR. Dasar hukum BPR tercantum dalam Undang-Undang No 10/1998 dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 20/POJK.03/2014 yang diterbitkan pada 18 November 2014. POJK No. 20/POJK.03/2014 mendefinisikan BPR sebagai bank yang beroperasi secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, dan tidak menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR meliputi pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, seperti deposito berjangka dan tabungan, serta penyediaan kredit sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan. Fokus utama BPR yaitu memberikan modal kerja bagi usaha kecil dan menengah di masyarakat, baik di pedesaan maupun perkotaan.

PT. BPR Candi Agung Amuntai sebelumnya yaitu sebuah perusahaan terbatas yang

terdiri dari empat entitas, yaitu: PT. BPR Candi Agung Amuntai Tengah, PT. BPR Telaga Silaba Amuntai Selatan, PT. BPR Alabio Sungai Pandan, dan PT. BPR Sungai Turak Amuntai Utara, masing-masing dipimpin oleh Direktur Utama dan Direktur Operasional. Pada tanggal 1 September 2020, keempat perusahaan tersebut resmi bergabung menjadi satu entitas, yaitu PT. BPR Candi Agung Amuntai, yang kini dipimpin oleh Direksi yang terdiri dari tiga Direktur: Direktur Utama, Direktur Bisnis, dan Direktur Kepatuhan.

Kepemimpinan yaitu proses memengaruhi orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan (Tead, 2004). Di PT. BPR Candi Agung Amuntai, kepemimpinan belum sepenuhnya memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kolaborasi dalam mencapai tujuan. Hal ini terlihat dari jarangya kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan kreativitas dalam menghadapi tantangan yang ada. Akibatnya, kepemimpinan yang kurang efektif ini membuat bawahan kehilangan motivasi dan menurunkan kinerja mereka. Kemampuan kepemimpinan berperan sebagai pendorong dalam menentukan arah untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut (Rivai, 2004), terdapat empat variabel yang memengaruhi keberhasilan dalam kepemimpinan yang efektif: (1) Kecerdasan, di mana pemimpin umumnya memiliki tingkat kecerdasan lebih tinggi dibandingkan yang dipimpin; (2) Kedewasaan, di mana pemimpin cenderung lebih matang secara emosional dan memiliki perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial; (3) Motivasi diri dan dorongan untuk berprestasi, di mana pemimpin memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai prestasi; (4) Sikap hubungan manusia, di mana pemimpin yang berhasil mengakui harga diri dan kehormatan bawahan.

Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang ada di organisasi, dan sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkembang

tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan melalui motivasi yang tepat dari pimpinan. Jelas terlihat bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran jika semua komponen berusaha memberikan kinerja optimal untuk mencapai produktivitas, salah satunya melalui motivasi pimpinan yang baik. Namun, ada masalah ketika karyawan atau staf yang sebenarnya memiliki potensi baik tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik karena berbagai faktor yang mempengaruhi (Tead, 2004).

Kepemimpinan berfungsi sebagai penentu arah yang harus diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, seperti mengoptimalkan penggunaan semua sumber daya dan fasilitas yang ada. Selain itu, kepemimpinan juga berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi, yang menunjukkan bahwa tidak ada organisasi yang dapat mencapai tujuannya tanpa menjalin hubungan baik dengan pihak-pihak di luar organisasi tersebut.

Namun, terdapat beberapa masalah yang muncul, antara lain:

- a. Kurangnya perlindungan dari pemimpin terhadap bawahan.
- b. Minimnya pengawasan yang diberikan pemimpin kepada bawahan.
- c. Rendahnya disiplin karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai.
- d. Kekurangan fasilitas kantor yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai.

Menghadapi masalah tersebut, salah satu solusi yang dapat diambil oleh organisasi yaitu memberikan pengaruh positif dari pemimpin kepada karyawan di instansi tersebut. Pengaruh positif ini dapat diterapkan melalui berbagai cara, seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan, dan pujian. Dengan memberikan pengaruh positif kepada karyawan, diharapkan karyawan dapat memperbaiki kinerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Khairul, 2019) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang relatif

kecil terhadap produktivitas kinerja karyawan, dengan nilai pengaruh sebesar 26,7%. Temuan ini menjadi dorongan bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai produktivitas kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh peran pimpinan, dengan membandingkan berbagai teori yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

KERANGKA TEORI

Menurut (Ahmad, 2014) mengatakan bahwa teori kepemimpinan yang komprehensif harus meliputi tiga hal, yakni (1) pemimpin dengan karakter psikologisnya, (2) para pengikut dengan masalah, sikap, dan kebutuhannya, (3) situasi kelompok antara pemimpin dengan pengikutnya saling berinteraksi.

Menurut (Ahmad, 2014) mengatakan bahwa ada enam teori kepemimpinan yang dikembangkan, yaitu : (1) teori sifat (trait theory), (2) teori lingkungan (environment theory), (3) teori pribadi dan situasi (personal-situasional theory), (4) teori interaksi dan harapan (interaction-expectation theory), (5) teori humanistik (humanistic theory), (6) teori pertukaran (exchange theory). Berdasarkan teori itu dapat diidentifikasi bahwa pada dasarnya, teori kepemimpinan itu ada tiga macam yaitu, teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan.

Kepemimpinan atau leadership dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki peran penting dalam manajemen dan dianggap sebagai inti dari manajemen itu sendiri.

Menurut (Dr. Emed Taryaman, 2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM juga mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terkait pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta keputusan hubungan kerja

dengan sumber daya manusia, guna mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut (Edy, 2011), produktivitas kerja merupakan sebuah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap keadaan yang ada. Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Produktivitas bukan hanya tentang ilmu, teknologi, dan teknik manajemen; melainkan juga mencakup pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi kuat untuk terus berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

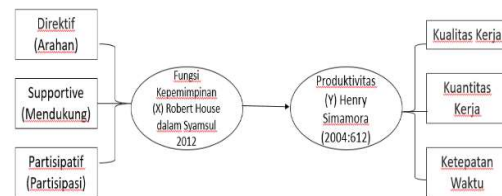
Menurut (Busro, 2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

KERANGKA KONSEPTUAL

(sutarto, 1978) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dapat mencampai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut (Sulistiyani, 2008) kepemimpinan mengandung makna perpaduan antara subyek yang melaksanakan fungsi sebagai pemimpin berbanding lurus dengan tuntutan akan fungsi yang harus dijalankan. Menurut (Tampubolon, 2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pertimbangan Penggunaan nilai-nilai, simbol dan beberapa faktor dalam budaya berkomunikasi kepada karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi. Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal yang digunakan untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya. Anggapan dasar menurut (arikunto, 2012) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan

permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Pimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”



Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, di mana data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara statistik. Proses penelitian mencakup berbagai tahap, mulai dari pengumpulan data hingga validasi. Dengan pendekatan deskriptif yang didukung analisis Generalized Structured Component Analysis (GSCA), penulis bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPR Candi Agung Amuntai yang terletak di Kabupaten Hulu Sungai Utara, tepatnya di Jalan H. Sabaran Effendi, Rt. 3, Kelurahan Sungai Malang, Kecamatan Amuntai Tengah, Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi ini penting untuk memastikan relevansi data yang diperoleh dengan konteks penelitian.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus yaitu sekelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik dan kriteria tertentu. Dengan total karyawan sebanyak 47 orang di PT. BPR Candi Agung Amuntai, mereka menjadi bagian dari populasi yang diteliti. Sesuai dengan definisi (Sugiyono, 2016), penelitian ini juga menetapkan kriteria spesifik bagi sampel yang akan diambil dari populasi tersebut.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa teknik, antara lain observasi, kuesioner atau angket, dan dokumentasi. Setiap penelitian memerlukan prosedur yang jelas tentang langkah-langkah setelah pengumpulan data. Dengan metode kuantitatif ini, penulis bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan GSCA. Pengujian dilakukan dengan model empiris yang mencakup beberapa ukuran kesesuaian, termasuk ukuran kesesuaian model pengukuran, model struktural, dan keseluruhan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Karakteristik responden

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	22	46,81%
Perempuan	25	53,19%
Usia		
<25 tahun	3	6,38%
>26-30 tahun	11	23,40%
>31-35 tahun	7	14,89%
>36-40 tahun	9	19,15%
>40 tahun	17	36,18%
Pendidikan		
SLTP	1	2,12%
SLTA	5	10,64%
DIII	5	10,64%
S1	36	76,60%
Total	47	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan pembagian responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden terbanyak yaitu perempuan sebanyak 25 responden (53,19%) sedangkan responden paling sedikit yaitu laki-laki yang mengisi koersioner yaitu sebanyak 22 responden (46,81%).

Berdasarkan pembagian responden menurut usia, diketahui bahwa yang terbanyak mengisi koersioner yaitu usia >40 tahun sebanyak 17 responden (36,18%), sedangkan responden paling sedikit usia di atas <25 tahun sebanyak 3 responden (6,38%). Responden dengan >26-30 tahun 11 (23,40%), Responden dengan >36-40 tahun 9 (19,15%), Responden dengan >40 tahun 17 (36,18%).

Berdasarkan pembagian responden menurut usia, diketahui bahwa yang terbanyak mengisi koersioner yaitu dengan pendidikan S1 sebanyak 36 responden (76,60%), sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan SLTP 1 (2,12%), dengan pendidikan SLTA 5 (10,64%), dan dengan pendidikan DIII 5 (10,64%),

B. Pengujian Hipotesis

1. Goodness of Fit GSCA

Tabel 2 Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model

Model Fit	
FIT	0.663
AFIT	0.647
FITs	0.288
FITm	0.788
GFI	0.995
SRMR	0.045
OPE	0.337
OPEs	0.706
OPEm	0.214

Sumber : Data diolah, 2023

a. FIT = 0.663

FIT menunjukkan proporsi varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Seperti halnya R Squared dalam analisis regresi linier, nilai FIT bervariasi antara 0 hingga 1. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model menjelaskan lebih banyak varians dari variabel. Contohnya, FIT = 0.50 berarti 50% dari varians total semua variabel dapat dijelaskan oleh model. Tidak ada aturan baku mengenai nilai FIT yang menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Oleh karena itu, model ini dapat menjelaskan 66,3% varians semua variabel, sementara 33,7% lainnya tidak dapat dijelaskan, menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan fenomena yang dianalisis.

b. AFIT = 0.647

AFIT (Adjusted FIT) mirip dengan R squared yang disesuaikan dalam analisis regresi. Nilai AFIT dapat

- digunakan untuk membandingkan beberapa model. Model dengan nilai AFIT tertinggi dipilih sebagai model yang lebih baik. Berdasarkan AFIT, keragaman yang dapat dijelaskan oleh model terkait fungsi kepemimpinan dan produktivitas yaitu 64,7%, dengan 35,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Ini menunjukkan bahwa model tersebut cukup baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.
- c. $FITs = 0.288$
 $FITs$ menunjukkan proporsi varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh model struktural tertentu. Nilai $FITs$ juga berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin banyak varians dalam komponen yang dijelaskan oleh model struktural yang ditentukan. Dari tabel ..., diketahui bahwa nilai $FITs$ yaitu 0,288.
 - d. $FITm = 0.788$
 $FITm$ menunjukkan proporsi varians total dari semua indikator yang dijelaskan oleh model pengukuran tertentu. Seperti FIT lainnya, nilai $FITm$ berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin besar nilainya, semakin banyak varians dalam indikator yang dijelaskan oleh model pengukuran yang ditentukan. Dari tabel ..., diketahui bahwa nilai $FITm$ yaitu 0,788.
 - e. $GFI = 0.995$
 GFI (Unweighted Least-Squares) mengukur perbedaan antara kovarian sampel dan kovarian yang dihasilkan dari estimasi parameter GeSCA. Nilai GFI yang ideal mendekati 1. Berdasarkan hasil pengujian goodness of fit di tabel 4..., GFI yang sebesar $0,995 > 0,90$ menunjukkan bahwa model tersebut memenuhi nilai cutoff dan dapat dianggap baik. Hal ini dikarenakan nilai GFI yang mendekati 1 menunjukkan kualitas model yang semakin baik.
 - f. $SRMR = 0.045$
 $SRMR$ (standardized root mean square residual) untuk model ini menunjukkan nilai 0,045, menandakan bahwa model yang dibangun telah sesuai. Hal ini dikarenakan nilai $SRMR$ yang semakin mendekati 0 menunjukkan kecocokan yang lebih baik. Untuk ukuran sampel = 100, nilai $GFI \geq 0,89$ dan $SRMR \leq 0,09$ menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Meskipun kedua indeks dapat digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model, menggunakan nilai cutoff $SRMR$ mungkin lebih efektif dibandingkan dengan GFI . Jika $SRMR \leq 0,09$, nilai cutoff $GFI \geq 0,85$ masih dapat menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Untuk ukuran sampel > 100, nilai $GFI \geq 0,93$ atau $SRMR \leq 0,08$ juga menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Setiap indeks dengan nilai cutoff yang disarankan dapat digunakan secara mandiri untuk menilai kecocokan model.
 - g. $OPE = 0.337$
 OPE (out-of-sample prediction error) menunjukkan kekuatan prediksi dari model tertentu terhadap data yang tidak terlihat (Cho, Jung, Hwang, 2019). OPE dapat digunakan untuk membandingkan kekuatan prediksi antara berbagai model. Dari tabel ..., diketahui bahwa nilai OPE yaitu 0,337.
 - h. $OPEs = 0.706$
 $OPEs$ menunjukkan kekuatan prediksi dari model struktural tertentu. Dari tabel ..., diketahui bahwa nilai $OPEs$ yaitu 0,706.
 - i. $OPEm = 0.214$
 $OPEm$ menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran

tertentu. Dari tabel ..., diketahui bahwa nilai OPEm yaitu 0,214.

2. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

a. Variabel Fungsi Kepemimpinan (X)

Tabel 3 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Fungsi Kepemimpinan (X)

Item	Loadings		
	Estimate	SE	95%CI
X1.1	0.918	0.018	0.881 0.951
X1.2	0.915	0.029	0.854 0.972
X1.3	0.919	0.028	0.847 0.963

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, hasil pengukuran model pengukuran menunjukkan hal-hal berikut:

- 1) Untuk indikator pertama, yaitu Direktif (arahan) (X1.1), diperoleh nilai estimasi loading sebesar 0,918, yang lebih besar dari 0,05, dengan interval kepercayaan bootstrap 95%. Ini menunjukkan bahwa indikator pertama (X1.1) signifikan dalam mengukur variabel Fungsi Kepemimpinan (X).
- 2) Indikator kedua, yaitu Supportive (mendukung) (X1.2), memiliki nilai estimasi loading sebesar 0,915, yang juga lebih besar dari 0,05, dengan interval kepercayaan bootstrap 95%. Ini menandakan bahwa indikator kedua (X1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Fungsi Kepemimpinan (X).
- 3) Indikator ketiga, yaitu Partisipatif (partisipasi) (X1.3), menunjukkan nilai estimasi loading sebesar 0,919, yang lebih besar dari 0,05, dengan interval kepercayaan bootstrap 95%. Ini menunjukkan bahwa indikator ketiga (X1.3) signifikan dalam mengukur variabel Fungsi Kepemimpinan (X).

Dari hasil pengujian model pengukuran tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Fungsi Kepemimpinan (X) direpresentasikan oleh tiga indikator. Dari ketiga indikator, indikator ketiga, yaitu Partisipatif (partisipasi) (X1.3), memiliki nilai koefisien loading tertinggi, yaitu 0,919, diikuti oleh indikator pertama, Direktif (arahan) (X1.1) dengan nilai 0,918, dan indikator kedua, Supportive (mendukung) (X1.2), yang memiliki nilai koefisien loading terendah, yaitu 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran variabel Fungsi Kepemimpinan (X) terutama dapat dilihat dari indikator ketiga, Partisipatif (partisipasi) (X1.3).

Nilai loading dari semua indikator variabel Fungsi Kepemimpinan (X) menunjukkan validitas konvergen yang baik (berdasarkan nilai estimasi loading), di mana semuanya telah melebihi 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan interval kepercayaan bootstrap 95%.

b. Nilai reliabilitas konstruk variabel Fungsi Kepemimpinan (X)

Tabel 4 *Construct quality measures*

Reliabilitas	Variabel Fungsi Kepemimpinan (X)
<i>Cronbach Alpha</i>	0,906

Sumber : Data diolah, 2023

c. Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 5 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Produktivitas (Y)

Indikator	Loadings		
	Estimate	SE	95%CI
Y1.1	0.822	0.047	0.729 0.903
Y1.2	0.872	0.042	0.778 0.939
Y1.3	0.876	0.056	0.753 0.949

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

- 1) Pada indikator pertama yaitu Kualitas Kerja (Y1.1), memiliki

nilai *estimate loading* sebesar 0,822 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Produktivitas (Y)

- 2) Pada indikator kedua yaitu Kuantitas Kerja (Y1.2), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,872 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Produktivitas (Y).
- 3) Pada indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu (Y1.3), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,876 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Produktivitas (Y).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Produktivitas (Y) dicerminkan oleh tiga indikator. Dari ketiga indikator terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu (Y1.3) memiliki nilai koefisien *loading* tertinggi sebesar 0,876, dilanjutkan oleh kedua yaitu Kuantitas Kerja (Y1.2) sebesar 0,872 dan yang terakhir indikator pertama yaitu Kualitas Kerja (Y1.1) memiliki nilai koefisien *loading* terkecil sebesar 0,822. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Produktivitas (Y) utamanya dilihat dari indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu (Y1.3).

Nilai *loadings* dari semua indikator variabel Produktivitas (Y) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loadings*) yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

d. Nilai reliabilitas konstruk variabel Produktivitas (Y)

Tabel 6 Construct quality measures

Reliabilitas	Variabel Produktivitas (Y)
<i>Cronbach Alpha</i>	0,822

Sumber : Data diolah, 2023

3. Model Struktural

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis pada Struktural Model

Pengaruh	Estimate	SE	95% CI	Keputusan
Fungsi Kepemimpinan (X) → Produktivitas (Y)	0.758	0.108	0.554 0.931	H ₀ ditolak H _a diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Secara visual, hasil pengujian model struktural ditampilkan secara lengkap pada gambar di bawah ini.

Berdasarkan interpretasi hasil pengujian hipotesis yang terdapat pada Tabel 1 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh dari fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai dengan nilai estimasi sebesar 0,758, yang lebih besar dari 0,05, dengan interval kepercayaan *bootstrap* 95%. Mengingat nilai estimasi tersebut bernilai positif, ini menunjukkan adanya hubungan searah antara fungsi kepemimpinan dan produktivitas; yaitu, semakin tinggi fungsi kepemimpinan di PT. BPR Candi Agung Amuntai, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.
- b. Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai yaitu sebesar 64,7%, sementara 35,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Besar pengaruh ini diambil dari nilai AFIT karena jumlah sampel kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) mirip dengan R

squared adjusted dalam analisis regresi. (Heungsun Hwang, 2021).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi kepemimpinan (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. BPR Candi Agung Amuntai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khairul Ikhsan pada tahun 2019, yang mengungkapkan bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai pengaruh sebesar 26,7% di PT. Kopi Ulee Kareng.

Analisis ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai, dengan nilai estimasi sebesar 0,919 yang lebih besar dari 0,05, serta bootstrap interval kepercayaan 95%. Angka tersebut yang positif menunjukkan adanya hubungan searah, yaitu semakin baik fungsi kepemimpinan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, dengan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam pengujian model pengukuran, terlihat dari tiga indikator bahwa indikator ketiga, yaitu Partisipatif (partisipasi) (X1.3), memiliki nilai koefisien loading tertinggi sebesar 0,919, diikuti oleh indikator pertama, yaitu Direktif (arahan) (X1.1) sebesar 0,918, dan indikator kedua, yaitu Supportive (mendukung) (X1.2) yang memiliki nilai koefisien loading terendah, yaitu 0,915. Ini menunjukkan bahwa variabel Fungsi Kepemimpinan (X) paling dominan diukur melalui indikator Partisipatif (X1.3).

Semua indikator pada variabel Fungsi Kepemimpinan (X) menunjukkan nilai validitas konvergen yang baik, dengan estimasi loading lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, berdasarkan bootstrap interval kepercayaan 95%. Nilai reliabilitas konstruk, yang diukur menggunakan Cronbach's Alpha, menunjukkan hasil sebesar 0,906, yang lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Fungsi Kepemimpinan (X) tergolong cukup baik.

Dari ketiga indikator yang ada, indikator

ketiga, yaitu Ketepatan Waktu (Y1.3), menunjukkan nilai koefisien loading tertinggi sebesar 0,876. Diikuti oleh indikator kedua, Kuantitas Kerja (Y1.2), dengan nilai 0,872, sedangkan indikator pertama, Kualitas Kerja (Y1.1), memiliki nilai koefisien loading terendah sebesar 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran variabel Produktivitas (Y) terutama dapat dilihat dari indikator Ketepatan Waktu (Y1.3).

Nilai loading dari semua indikator variabel Produktivitas (Y) menunjukkan validitas konvergen yang baik, dengan nilai estimasi loading di atas 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan interval kepercayaan bootstrap 95%.

Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai, berdasarkan nilai AFIT, menunjukkan bahwa 64,7% dari variasi model fungsi kepemimpinan dan produktivitas dapat dijelaskan, sedangkan sisanya sebesar 35,3%. Pengaruh ini diambil dari nilai AFIT, dengan sampel kurang dari 100.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan pengaruh langsung yang sangat positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan fungsi kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan, menjadikannya faktor penting dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja. Penurunan fungsi kepemimpinan dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai.
2. Besarnya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai yaitu sebesar 64,7%, sedangkan

35,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat, sebagai berikut:

1. Pada fungsi kepemimpinan, indikator kedua yaitu variabel Supportive (mendukung) yang memiliki nilai terendah (X.2) sebesar 0,915, disarankan agar dukungan dapat ditingkatkan melalui penghargaan atas prestasi kerja karyawan di PT. BPR Candi Agung Amuntai. Untuk variabel Partisipatif (partisipasi) yang memiliki nilai tertinggi (X.2) sebesar 0,919, penting untuk mempertahankan dan menjaga komunikasi serta hubungan baik dengan karyawan.
2. Untuk produktivitas kerja karyawan, indikator pertama yaitu variabel kualitas kerja yang memiliki nilai terendah (Y.2) sebesar 0,822, disarankan agar karyawan mendapatkan pelatihan dan keterampilan di PT. BPR Candi Agung Amuntai. Sedangkan untuk variabel ketepatan waktu yang memiliki nilai tertinggi (Y.3) sebesar 0,876, perlu dipertahankan kedisiplinan dalam penyelesaian kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi, serta menjadi pertimbangan untuk memperdalam penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, Susi. "Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23.3 (2020): 397-403.

Ahmad, S. S. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Aulia, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di

Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintah* , 593-604.

- Benjamin, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHAR Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Heungsun Hwang, G. C. (2021). *GSCA Pro 1.1 User's Manual*.
- Lau, N. T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. *JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 007-019.
- Laura, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Business Management Journal*, 15.
- Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric . *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* , 74-85.
- S, A. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- S, A. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subardjo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *STIE Trisna Negara*, 593-604.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ordway Tead, 2004, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, P.T Bumi Aksara : Jakarta,

- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Ptaktik. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutarto, (1978), Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Ghalia, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games. Gava Media, Yogyakarta.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, Manajemen Operasional (Operation Management), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.