

VOLUME 19 NOMOR 01, APRIL 2026

PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023

Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi

PENGARUH SELF-ESTEEM, EFIKASI DIRI DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA

Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari

PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA

Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT

Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA

Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, dan M. Agus Kurniawan

PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA

Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT

Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 19 Nomor 01, April 2026

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridini, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel

Telepon/Fax : (0735) 326122

Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>

e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

HAL.

1. PENGARUH <i>RETURN ON ASSET</i> (ROA) DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023 <i>Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri</i>	01 – 13
2. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR <i>Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi</i>	14 – 27
3. PENGARUH <i>SELF-ESTEEM</i> , EFIKASI DIRI DAN <i>ADVERSITY QUOTIENT</i> TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA <i>Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari.</i>	28 – 40
4. PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA <i>Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan</i>	41 – 53
5. PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT <i>Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda</i>	54 – 70
6. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA <i>Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari dan M. Agus Kurniawan</i>	71 – 85
7. PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA <i>Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan</i>	86 – 97
8. PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT <i>Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini</i>	98 – 111



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wira Pedra¹, Rr. Dimas Veronica Priharti², Rosmala Dewi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja

Email: dimas_veronica@ymail.com², rosmaladewi0310@gmail.com³

KEYWORDS:

*Leadership Style, Work
Conflict, and Employee
Productivity.*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and workplace conflict on employee productivity at PT Lingoet Persada Abadi in East Ogan Komering Ulu Regency. Data collection techniques used in this study involved the distribution of questionnaires. The population size was 33 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was a positive influence of Leadership Style on Employee Productivity with a t-value of 4.536. The Work Conflict variable did not influence employee performance with a t-value of 1.445. Simultaneously, it was found that Leadership Style and Work Conflict had an effect on Employee Productivity at PT Lingoet Persada Abadi in Ogan Komering Ulu Timur Regency, with a calculated F value of 67.296 > 3.32. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.818. This indicates that the contribution of Leadership Style and Work Conflict to Employee Productivity at PT Lingoet Persada Abadi in Ogan Komering Ulu Timur Regency is 81.8%, while the remaining 18.2% is influenced by other variables outside this study, namely work discipline and work culture. (Hasibuan, 2020:193)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus di atur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya.

PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang didirikan pada tahun 2020 yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Batu Split dan

agregat yang merupakan PT baru yang berada di wilayah Lingoet Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis menemukan permasalahan pada PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dalam hal Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan perilaku karyawan dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pembimbing yang mampu memberikan arahan, masukan, maupun kritik kepada bawahannya. Salah satu indikator yang sering menjadi perhatian dalam menilai gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan kritik.

Selain Gaya Kepemimpinan, penulis juga menemukan masalah pada Konflik Kerja Dimana sering terjadinya pengurangan karyawan di PT Lingoet Persada Abadi disebabkan oleh faktor umur, sehingga terjadinya perdebatan di internal perusahaan dikarenakan ketidakpuasan pegawai karena diberhentikan secara sepihak oleh atasan tanpa persetujuan karyawan, dan adapun permasalahan upah gaji yang di berikan itu tidak tepat waktu contoh, sering terjadi pembayaran gaji terjadi tiga bulan sekali dikarenakan pembelian alat yang berlebihan sehingga membuat keuangan operasional terganggu, Konflik itulah yang terjadi pada PT Lingoet Persada Abadi yang menyebabkan para karyawan kecewa dengan atasan.

Sedangkan permasalahan yang terjadi terhadap produktivitas karyawan yang ada di PT Lingoet Persada Abadi di karenakan sering terjadi kehabisan material dari gunung batu yang di sebabkan oleh rusaknya alat berat Excavator, perbaikan Excavator membutuhkan waktu selama 4 hari sampai 1 bulan tergantung kerusakan pada alat Excavator, hal ini sangat menjadi masalah dalam produktivitas kinerja karyawan karena menyebabkan operasi berhenti sampai Excavator itu di perbaiki kembali.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013:385) Gaya Kepemimpinan adalah tinggi rendahnya hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja atau *Least Preferred Coworker* (LPC). Penentuan tinggi rendahnya LPC diukur dengan *Least Preferred Cowoker Scale* (LPC Scale) – Skala Teman Sekerja yang Paling Tidak Disukai.

Konflik Kerja

Menurut Ekawarna (2019:1) Secara umum sering di artikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan atau saling cekcok. Situasi konflik tersebut di anggap sebagai situasi yang abnormal dan tidak di harapkan, karena konflik sering dianggap pengganggu stabilitas yang tidak boleh ada atau jika suda muncul harus cepat cepat diselesaikan.

Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia (2021:87) produktivitas adalah kinerja karyawan di lingkungan kerja. Di sisi lain produktivitas kerja adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif. Produktivitas yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaanya dan akan memenuhi semua kewajiban sebagai karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. secara parsial maupun simultan dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik tertulis maupun lisan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang di isi oleh responden di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi

penelitian adalah karyawan di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Ttimur sebanyak 33 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel yang dicari pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-2)$ yaitu $(33-2=31)$ didapatkan r tabel 0,3440 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini yaitu menggunakan metode Cronbach alpha . untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak bisa digunakan batasan tertentu 0,6, reliabilitas jurang dari 0.6 adalah kurang baik. Sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (priyatno, 2016 :154). ditampilkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,938	Reliabel
2.	Konflik Kerja (X2)	0,952	Reliabel
4.	Produktivitas (Y)	0,953	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach' Alpha untuk variable X_1 (Gaya kepemimpinan) sebesar 0.938, variable X_2 (Konflik Kerja) sebesar 0,952 dan Variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,953. Hal ini berarti dinyatakan baik karena nilai reliabilitas terletak diatas 0,8. Ini berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki realibilitas yang kuat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* (priyatno, 2016:118). Dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,50836655
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,058
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,620
Asymp. Sig. (2-tailed)		,837
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : data primer 2025 (diolah)

Pada tabel 2 memperlihatkan nilai sig sebesar 0,837 yang lebih besar dari 0,05 sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), variabel X_2 (Konflik Kerja) dan variabel Y (Produktivitas) adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil regresi linier. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas (Priyatno, 2016 : 129). Hasil perhitungan dengan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,253	3,959
	X2	,253	3,959

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 pengolahan diatas dari tabel yang diperoleh dari hasil output SPSS, Pada tabel coefficients yang tertulis pada tabel yaitu nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar, 3,959 .Variabel Konflik kerja (X_2) sebesar 3,959. Dan nilai VIF dua variabel tersebut berada dibawah angka 10. Sedangkan nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) sebesar, 0.253 variabel Konflik Kerja (X_2) sebesar 0.253, Nilai tolerance dua variabel tersebut berada dibawah angka 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa diantara variabel independent tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan pada uji heteroskedastisitas dalam peneltian ini yaitu menggunakan uji Glejser yaitu meregresikan variabel independent dengan nilai absolute residual nya.Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolute residual didapat $>0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,853	3,116		2,520	,017
1 GAYA	,112	,095	,409	1,177	,248
KONFLIK	-,099	,062	-,559	-1,607	,119

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 diatas dari tabel yang diperoleh dari hasil output SPSS. Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai signifiksi uji t antara variabel EFS dan PBV dengan absolute residual memiliki nilai signifikasi lebih besar dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas karyawan (Y) di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan komering Ulu Timur dengan menggunakan

bantuan program SPSS20. Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel 5.7 berikut :

Tabel 5
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,397	5,211
x1	,720	,159
x2	,150	,103

Sumber : data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.397 + 0,720X_1 + 0,150X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 1.397. Yang berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Konflik kerja (X_2) nilainya 0 (tidak ada) maka Produktivitas karyawan (Y) sebesar 1.397 satuan.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,720 menyatakan bahwa setaip kenaikan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,720 dengan asumsi variabel Konflik kerja (X_2) tetap.
- Nilai koefisien regresi konflik kerja 0,150 menyatakan bahwa setiap kenaikan Konflik kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,150 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis individual (Uji t) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Konflik kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. T tabel dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 33-2-1=30$, pada tabel df 30 didapatkan t tabel

adalah 2.042. Pengujian masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil t-test
Coefficients

Model	t	Sig
(constant)	,268	.791
Gaya Kepemimpinan	4,536	.000
Konflik kerja	1,445	.159

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah).

Nilai t_{hitung} X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 4.536 dan t_{tabel} ($df=n-k-1$: $a=33-2-1$; $0,025=30$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,042 maka X_1 (Gaya Kepemimpinan) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (produktivitas karyawan). dan Nilai t_{hitung} X_2 (konflik kerja) sebesar 1,445 dan t_{tabel} ($df=n-k-1$; $a=33-2-1$; $0,025=30$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,042 maka X_2 (Konflik kerja) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap (Produktivitas karyawan) karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1.445 < 2.042$

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Konflik kerja secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , menentukan dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah df jumlah variabel=2 dan $df_2 = (n-k-1) = 33-2-1 = 30$, n adalah jumlah Data dan K adalah jumlah variabel independen. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6081,245	2	3040,622	67,296	,000 ^b
Residual	1355,483	30	45,183		
Total	7436,727	32			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 67,296 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,32 F_{hitung} sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan

konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Analisis Koefisien Determinasi (*RSquare*)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas X terhadap Variabel terikat Y. Dengan persamaan berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Hasil pengolahan data Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 8
Analisis Koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,904	,818	,806	6,722

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan hasil pengolahan data Peroleh nilai *R Square* koefisien 0,818 Hal ini berarti presentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan Konflik terhadap produktivitas karyawan hanya 81,8% sedangkan sisanya yaitu 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang dimasukan dalam model penelitian ini seperti Disiplin Kerja dan Budaya Kerja (Hasibuan,2020:193).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,536 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,042, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, variabel berpengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y). di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Menurut A.Fauziah et al (2024) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai norma perilaku yang diadopsi oleh seorang individu dalam upaya memengaruhi perilaku orang lain agar sejalan dengan keinginannya. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari cara

yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak efektif akan berpotensi menurunkan kinerja dan produktivitas pegawai. Jadi dapat dikatakan keberhasilan pencapaian suatu lembaga sangat bergantung pada peran pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dijalankan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Angely Salsadilla Nurfauziah. et al. (2024). dengan Pengujian secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Cicangkang Girang dapat dilihat dari hasil perhitungan diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 5.702 dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05, maka nilai t_{tabel} sebesar 2.024, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja di Desa Cicangkang Girang.

Nilai $t_{hitung} X_2$ (konflik kerja) sebesar 1.445 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 artinya ada pengaruh yang signifikan Konflik kerja terhadap (Produktivitas karyawan) karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,445 < 2,042$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak. PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh variabel konflik kerja secara positif dan parsial terhadap produktivitas karyawan PT lingoet persada abadi kabupaten ogan komering ulu timur. Dari fenomena yang saya dapat di variabel konflik kerja indikator Sistem imbalan yang tidak layak Dimana para karyawan tidak di gaji selama 3 bulan, Hal itu tidak mengurangi prduktivitas karyawan dalam bekerja karyawan tetap bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tetap memberikan kontribusi yang positif. Hasil ini di dukung oleh Palupi dkk et al. (2024). Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara parsial, Konflik Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,147, nilai pengaruh langsung sebesar 2,16%, nilai pengaruh tidak langsung sebesar -7,29%, dan total nilai pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar -5,13%. Nilai koefisien jalur sebesar -0,147 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan kata lain, stiap peningkatan satu unit pada Konflik Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,147. Nilai signifikansi sebesar 0,515, yang nilainya lebih besar dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah tidak signifikan. Nilai pengaruh langsung

sebesar 2,16%, hal ini mencerminkan bahwa kontribusi langsung yang kecil dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $67.296 > 3,32 F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur artinya Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Satriadi et al. (2017). Demi meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan produktivitas kerja diperlukan Gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran Gaya kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian visi misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *R Square* koefisien 0,818. Hal ini berarti presentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas karyawan hanya 81,8% sedangkan sisanya yaitu 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Disiplin Kerja dan Budaya Kerja (Hasibuan, 2020:193).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). konflik kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

- b. Secara simultan Gaya kepemimpinan (X1) dan konflik kerja (X2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT Lingoet Persada Abadi Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
- c. Hasil analisis Koefisien Determinasi besarnya (*R Square*) dalam penelitian ini adalah 81,8%. Artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik kerja terhadap produktivitas karyawan hanya 81,8% sedangkan sisanya yaitu 0,182 atau 18.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang dimasukan dalam model penelitian ini, seperti Disiplin kerja dan Budaya Kerja (Hasibuan,2020:193)

Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Peningkatan gaya kepemimpinan
Pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif. Hal penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong kreativitas, dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Pengelolaan konflik secara proaktif
Perusahaan perlu membangun mekanisme penyelesaian konflik yang jelas, secara forum diskusi rutin, kotak saran, atau kebijakan mediasi internal. Penyelesaian konflik yang cepat dan tepat dapat mencegah menurunnya motivasi serta produktivitas karyawan.
- c. Meningkatkan Produktivitas Karyawan
Perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja, dan memfasilitasi komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf sehingga produktivitas secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan menambahkan variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja, agar dapat hasil penelitian yang lebih komprehensif.
- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan jumlah responden sehingga temuan dapat digeneralisasikan lebih luas.

- c. Metode penelitian dapat dikembangkan dengan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel.

3. Bagi Peneliti (Penulis Sendiri)

- a. Peneliti diharapkan lebih memperkuat landasan teori dan analisis data sehingga hasil penelitian menjadi lebih tajam
- b. Pengelolaan waktu dan manajemen penelitian perlu ditingkatkan agar proses penyusunan skripsi lebih efektif dan terarah.
- c. Peneliti perlu memperluas literatur, terutama jurnal internasional terbaru, agar kajian teori dan pembahasan semakin

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Kristin, 2020. *pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero area Medan*
- Arikunto, Suhrmi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen konflik dan stres* (bunga sari Fatmawati (ed.).
- Fadhli & Khusnia, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi aksara
- Kasmir, Dr. S.E., M.M 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori Dan Pratik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khotim Fadli & Mukhibatul Khusnia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja): Guepedia*
- Kolu, E. M., & Syamsuddin, R. (2024). *Pengaruh Konflik Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. 7(5), 1629–1635. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.5074>
- Mutmainnah, S. (2020). *Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Sejahtera yang bertugas di kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)*. SKRIPSI.
- Nurfauziah, A. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (*

Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). 10(4), 2351–2360.

Palupi dkk. (2022). *Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 9, 73–81. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.480>

Priyatno,duwi 2012.*belajar cepat olah data statistic dengan spss* Yogyakarta:C.VAndi Offset

Priyatno,Duwi.(2016). *BelajarCepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media

Purnama, H. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung 35. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Vol.2,No:1, 2(1), 35–45.

Purnama, H. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung 35. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Vol.2,No:1, 2(1), 35–45.

Sutrisno, Edy.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan:teori , psikologi, perilaku organisasi ,aplikasi dan penelitian*. jakarta:PT. RajaGrafindo persada.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2,5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah", Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009 }
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id