

***The Effect Of Commitment, Leadership And Human Resource Development On Increasing Employee Work Productivity At PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang***

**Pengaruh Komitmen, Kepemimpinan Dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang**

Netha Larasati<sup>1</sup>, Luis Marnisah<sup>2</sup>

Universitas Indo Global Mandiri Palembang<sup>1,2</sup>

[nethalarasati@gmail.com](mailto:nethalarasati@gmail.com)<sup>1</sup>, [luismarnisah@uigm.ac.id](mailto:luismarnisah@uigm.ac.id)<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

---

**ABSTRACT**

*Employee work productivity is an essential indicator in assessing the effectiveness and efficiency of an organization's operations, particularly in public service companies such as PT PLN (Persero). To address the complexity of operational challenges and service demands, organizations must manage internal factors that influence productivity, including employee commitment, leadership, and human resource development (HRD). This study aims to analyze the influence of commitment, leadership, and HRD on employee work productivity at PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. A quantitative approach with an explanatory design was employed. The sample consisted of 133 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were obtained through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 30. The results indicate that, simultaneously, the three variables\_commitment, leadership, and HRD\_have a significant effect on work productivity ( $F_{count} = 253.882 > F_{table} = 2.675$ ; sig. = 0.000). Partially, commitment has a significant positive effect ( $\hat{r}^2 = 0.176$ ; sig. = 0.014), leadership ( $\hat{r}^2 = 0.282$ ; sig. = 0.001), and HRD is the most dominant variable ( $\hat{r}^2 = 0.501$ ; sig. = 0.000). The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 85.5% indicates that the three variables together explain the majority of the variation in work productivity. It is concluded that improving work productivity is strongly influenced by strengthening commitment, implementing effective leadership, and sustaining HRD programs. These findings offer strategic implications for management in enhancing organizational performance.*

**Keywords:** Commitment, Leadership, Human Resource Development, Work Productivity

**ABSTRAK**

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi, terutama pada perusahaan pelayanan publik seperti PT PLN (Persero). Untuk menghadapi kompleksitas tantangan operasional dan tuntutan layanan, organisasi perlu mengelola faktor internal yang memengaruhi produktivitas, seperti komitmen karyawan, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen, kepemimpinan, dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel berjumlah 133 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel komitmen, kepemimpinan, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $F_{hitung} = 253,882 > F_{tabel} = 2,675$ ; sig. = 0,000). Secara parsial, komitmen berpengaruh positif signifikan ( $\hat{r}^2 = 0,176$ ; sig. = 0,014), kepemimpinan ( $\hat{r}^2 = 0,282$ ; sig. = 0,001), dan pengembangan SDM merupakan variabel paling dominan ( $\hat{r}^2 = 0,501$ ; sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 85,5% menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas kerja. Disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh penguatan komitmen, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Hasil ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata kunci:** Komitmen, Kepemimpinan, Pengembangan SDM, Produktivitas Kerja

## 1. Pendahuluan

Infrastruktur, pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Faktor lainnya yang tak kalah penting adalah Pengembangan SDM. Program ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, rotasi kerja, coaching, dan mentoring yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, adaptabilitas terhadap perubahan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks (Nurfitriani, 2023).

Penelitian Yuliantini dkk. (2024) dengan judul Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pendekatan yang komprehensif dan integratif diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan mempertimbangkan berbagai dimensi dan faktor yang memengaruhi keterikatan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bakry (2021) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Atasan, Pengembangan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Islam Athirah menunjukkan bahwa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan program pengembangan kompetensi. Sedangkan Gaya kepemimpinan dan hubungan atasan terhadap karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, kecuali faktor pengembangan kompetensi yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Salfadrid k (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan menyatakan bahwa ada efektivitas variabel gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk menganalisis masalah ini lebih dalam mengenai pengaruh komitmen karyawan, kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. Diharapkan dapat menyumbangkan kontribusi nyata sebagai pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia maupun sebagai masukan bagi manajemen dalam membuat kebijakan yang lebih efektif. Secara teoritis diharapkan penelitian ini mampu memperkaya literatur terkait faktor penyebab internal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Secara praktis hasil penelitian ini mampu menjadi landasan bagi Perusahaan untuk menentukan arah strategi peningkatan komitmen karyawan, menentukan pilihan gaya kepemimpinan yang cocok serta menjadi landasan untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik untuk menganalisis latar belakang ini menjadi sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Karyawan, Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Human Resource Management Theory

Manajemen SDM dimaknai sebagai tatanan dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada diri seseorang ataupun pegawai. Penataan dan pemberdayaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan pengembangan karyawan. SDM merupakan sebuah proses yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap SDM yang terdapat dalam suatu perusahaan agar dapat meraih tujuan perusahaan

secara cepat maupun secara akurat (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Manajemen berasal dari *To Manage* mempunyai arti mengatur, mengelola dan mengurus. Sementara itu, sumber daya manusia yang ditujukan kepada orang - orang yang berkontribusi dalam di perusahaan.

Dari uraian yang telah dijelaskan, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola manusia. Kegiatan ini mencakup pengembangan dan pendidikan individu yang memiliki potensi serta melibatkan proses pengarahan, pengorganisasian, perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mendukung pencapaian sasaran perusahaan atau organisasi.

### 2.1.1 Komitmen Karyawan

Allen and Meyer berpendapat bahwa *Organizational commitment is a psychological state that characterizes the employees relationship with the organization and has implications for the decision to continue membership in the organization*. Yang artinya Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasinya, yang selanjutnya memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Haque dkk., 2021)

Komitmen ialah sebuah pemacu karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan serta akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya (Zusrony, 2021).

Komitmen merupakan sentimen psikologis pikiran seseorang yang diekspresikan melalui sikap yang berhubungan dengan kelanjutan hubungannya dengan mitra bisnis yang dijalani. (Hasmin dkk., 2024).

### 2.1.2 Indikator Komitmen

Hunt dan Morgan menjelaskan bahwa untuk memperkirakan tingkat komitmen kerja karyawan ada berbagai indikator. Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi ketika :

1. Mempunyai tekad untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.
  2. Mempunyai keyakinan diri serta bertanggung jawab atas pemenuhan tujuan dan nilai-nilai organisasi
  3. Mempunyai dorongan internal yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.
- Indikator komitmen kerja adalah sebagai berikut:
- a. Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
  - b. Komitmen yang kokoh dan kesediaan untuk menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi
  - c. Kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi (Anggraeni & Rahardja, 2018)

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan diatas juga pernyataan yang terjadi di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja karyawan yang dibidang tinggi apabila mempunyai indikator keterlibatan kerja, loyalitas dan kebanggaan karyawan pada perusahaan.

### 2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan telah menjadi topik yang terus diperbincangkan selama beberapa dekade karena perannya yang menentukan dalam kesuksesan maupun kegagalan sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu pendekatan yang populer adalah kepemimpinan transformasional yang merupakan bagian dari paradigma kepemimpinan modern dan menekankan pada karisma serta hubungan emosional. Pendekatan ini mendapatkan perhatian karena menitikberatkan pada motivasi dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan

organisasi, sehingga dianggap sebagai strategi efektif untuk meraih kesuksesan di era sekarang. (Roni Harsoyo, 2022)

Salah satu teori yang paling terkenal tentang Kepemimpinan Transformatif adalah teori Bass (1985) dengan judul *Transformational Leadership*. Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional dipandang tidak berada di sisi yang bersebrangan namun sebagai dua sisi yang sama-sama dimana seorang pemimpin dapat menjadi transaksional dan juga transformasional. Bass berpendapat bahwa kombinasi antara keduanya adalah jenis yang paling sukses. (Roni Harsoyo, 2022).

Menurut Bass, kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada rotasi yang terjadi antara para pimpinan, kolega dan pengikut. Sedangkan kepemimpinan transformasional yang memiliki banyak kesamaan dengan kepemimpinan karismatik menjadi sebuah hal yang menjadi gagasan para bawahannya untuk berkomitmen pada visi dan misi organisasi/perusahaan, memberikan tantangan kepada bawahan untuk mencari jalan keluar masalah serta meningkatkan kapasitas bawahannya dengan cara pembinaan, bimbingan dan penetapan target dan penyediaan fasilitas yang diperlukan bawahan.

Menurut Febriantina (2025) Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dari seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau anggota-anggotanya), sehingga orang tersebut bertindak laku sebagaimana yang telah di kehendaki oleh seseorang yang memimpin tersebut. Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai sebuah kekuatan yang dapat menggerakkan orang serta mempengaruhi orang. Dalam hal ini. Kepemimpinan menjadi sebuah media untuk mempengaruhi bawahan agar mau melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti kemauan pemimpin, di sini dikemukakan dengan adanya jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang matang dalam diri seorang pemimpin.

Mengacu hal tersebut maka, disimpulkan bahwa Kepemimpinan ialah sebuah proses seseorang dalam memimpin serta mempengaruhi seseorang agar mencapai sebuah tujuan bersama.

### 2.2.1 Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Simarmata (2021) berpendapat bahwa fungsi dan peran kepemimpinan adalah sebagai berikut :

#### 1. Fungsi Perencanaan

Sebagai pengembang rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi.

#### 2. Fungsi Komunikator

Setiap pemimpin harus menjadi pengirim pesan yang baik keseluruh lini organisasi.

#### 3. Fungsi Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi gejala serta memahami permasalahan, baik yang sedang berlangsung maupun yang berpotensi terjadi, serta mampu mencari solusinya.

#### 4. Fungsi Pengawasan

Fungsi kepemimpinan mencakup menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan dan organisasi lain, memberikan dukungan kepada bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mengatur waktu secara efektif dan meningkatkan kualitas manajemen..

#### 5. Fungsi Evaluasi

Menilai hasil pekerjaan bawahan serta Menetapkan ide atau gagasan yang tepat untuk dilaksanakan serta menilai secara objektif sesuai ketentuan yang berlaku.

### 2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Hak *et al.*, (2023) antara lain :

1. Kemampuan mengambil Keputusan.
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Indikator kepemimpinan yang dikemukakan Rivai dalam (Sitorus dan Silviana, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Bersifat Adil  
Dalam kegiatan organisasi atau Perusahaan, rasa persatuan antar karyawan adalah mutlak, karena rasa persatuan pada hakekatnya merupakan cerminan dari kesepakatan antara bawahan dan antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Memberi sugesti/saran  
Dalam konteks kepemimpinan, sugesti adalah pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara dan meningkatkan harga diri dan rasa pengabdian, partisipasi dan rasa persatuan. antar bawahan.
3. Mendukung tujuan  
Pencapaian tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, tetapi harus didukung oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap tujuan yang ingin dicapai harus sesuai dengan keadaan organisasi dan memungkinkan bawahan untuk bekerja sama.
4. Katalisator  
Seorang pemimpin dikatakan bertindak sebagai katalisator, jika pemimpin selalu dapat meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya untuk bekerja secepat mungkin.
5. Menciptakan rasa aman  
Pimpinan harus memiliki tanggung jawab untuk menumbuhkan rasa *safety* bagi bawahannya. Hal ini bisa terjadi apabila pemimpin senantiasa menjaga sikap positif dan optimis dalam menghadapi berbagai masalah, sehingga bawahan dapat menjalankan tugas tanpa rasa cemas serta merasa mendapat jaminan keamanan.
6. Sebagai wakil organisasi atau perusahaan  
Orang yang bekerja dalam suatu unit perusahaan cenderung memandang atasannya sebagai sosok yang berperan penting dalam kegiatan, terutama jika mengedepankan prinsip keteladanan atau menjadi role model. Pemimpin dianggap sebagai figur sentral, sehingga setiap perilaku, tindakan, dan ucapannya akan meninggalkan kesan mendalam bagi organisasi.
7. Sumber Inspirasi  
Pemimpin sejatinya menjadi sumber motivasi bagi setiap karyawannya. Maka dari itu pemimpin harus senantiasa mampu meningkatkan semangat kerja timnya agar mereka dapat mencapai serta memahami tujuan perusahaan.

### 2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Capital Management* merupakan pengembangan dari *Human Resource Management*, dimana letak perbedaan antara keduanya ada pada filosofi mendasar yang melekat pada kedua pendekatan tersebut. Pendekatan *human capital* memandang manusia sebagai bentuk modal atau aset, sama halnya

dengan modal fisik lainnya. *Human capital* menekankan bahwa manusia adalah salah satu aset utama perusahaan dengan nilai dan potensi yang besar yang dapat diolah melalui proses tertentu untuk menghasilkan manfaat dan nilai tambah bagi perusahaan.

Menurut Teori Swanson (1995) dengan judul *Human Resource Development International* menjelaskan tentang dasar-dasar teoritis HRD sendiri yaitu Teori ekonomi, Teori sistem dan teori psikologi. *Human capital theory* merupakan bagian dari teori ekonomi yang mendasari HRD. Teori ini memberikan penjelasan pentingnya menambah nilai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dari investasi dalam pengetahuan dan keahlian pada individu atau kelompok (Burhanudin, 2021)

Secara umum, pengertian sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu SDM makro, yang merujuk pada jumlah penduduk usia produktif di suatu wilayah, dan SDM mikro, yang mengacu pada individu yang bekerja di suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada individu atau orang-orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. SDM merupakan aset penting yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Pattasang & Rosadi, 2021).

Pengukuran tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), diperlukan beberapa instrumen yang digunakan antara lain :

1. Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan yang dimaksud disini adalah seluruh informasi dan pengetahuan yang dimiliki seseorang serta segala hal yang diketahui terkait suatu bidang atau topik tertentu.
2. Kemampuan (*Ability*). Kemampuan dapat diartikan sebagai kecakapan atau potensi individu untuk menguasai keahlian dan menyelesaikan berbagai tugas.
3. Keterampilan (*Skill*). Keterampilan mengacu pada kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif dan akurat. (Hazni, 2024).

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM sangat krusial karena karyawan merupakan aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

## 2.4 Produktifitas Kerja Karyawan

Menurut Pragiwani *et al.*, 2020, Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dan total sumber daya yang digunakan per satuan waktu (*input*) yang mencerminkan tingkat efisiensi tertinggi karyawan.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja, kebijakan SDM, motivasi, dukungan dari atasan, keterampilan individu serta struktur organisasi yang secara keseluruhan menciptakan sinergi antara karyawan dan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Elaho, 2022)

### 2.4.1 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2023), indikator untuk menilai produktivitas kerja antara lain :

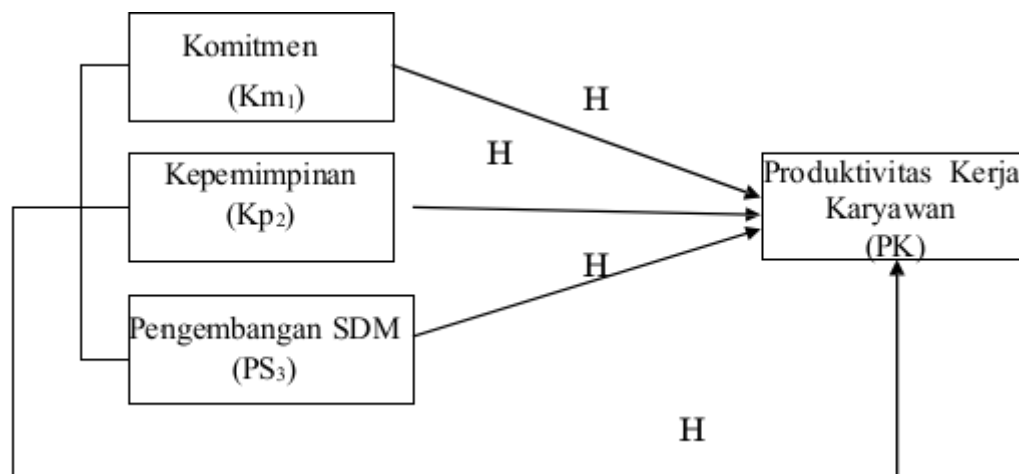
1. Kemampuan  
Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan bergantung pada kompetensi dan profesionalisme karyawan, yang menjadi dasar pemberian wewenang untuk menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya.
2. Peningkatan Hasil Yang dicapai
3. Berupaya maksimal untuk meningkatkan pencapaian, di mana hasilnya dapat dimanfaatkan baik oleh pelaksana pekerjaan ataupun pihak yang menerima manfaatnya.
  1. Semangat kerja
  2. Pengembangan diri

3. Mutu
4. Efisiensi

Produktivitas kerja karyawan dapat dinilai dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan sehingga dapat diketahui adanya peningkatan atau penurunan. Produktivitas yang baik berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja, penurunan *turnover* dan absensi, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah penjelasan konseptual yang menjelaskan tentang keterkaitan suatu teori dengan berbagai faktor yang dianggap relevan terhadap permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran menunjukkan hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, dengan variabel terikat berupa peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 3. Research Methods (Metode Penelitian)

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab dan akibat antar variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dengan menggunakan metode ini, peneliti tidak hanya menggambarkan fenomena yang terjadi namun peneliti juga berusaha untuk menguji sejauh apa variabel-variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini penting dikarenakan agar hasil yang didapatkan memberi pemahaman yang lebih dalam dan rinci mengenai proses bagaimana ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

Metode penelitian yang dipakai adalah Kuantitatif yaitu metodel yang diciptakan untuk meneliti hubungan antar variabel yang diuji dengan teori-teori tertentu. Variabel yang digunakan adalah variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel independen (X), terdiri dari variabel Komitmen ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Pengembangan SDM ( $X_3$ ). Sedangkan, variabel dependen (Y) terdiri dari variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### 3.1 Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang menjadi fokus generalisasi dalam suatu penelitian dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang yang berjumlah 133 karyawan.

#### Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik populasi. Dan ukuran sampel ialah sebuah upaya dalam melakukan penentuan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan sebuah penelitiannya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel yang diambil sebanyak 133 karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

### 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini setiap variabel diukur berdasarkan beberapa indikator yang merefleksikan aspek-aspek utama dari konsep variabel tersebut. Pengukuran indikator menggunakan instrument berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Dan diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat setuju). Penilaian setiap indikator dilakukan secara terpisah kemudian dirata-ratakan untuk menghasilkan skor total variabel. Skor ini lalu digunakan untuk perhitungan analisis statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Berikut ini merupakan tabel mengenai konsep dan indikator penelitian:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komitmen (KM)	Komitmen merupakan sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan serta akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya (Zusrony, 2021).	1. Memiliki Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi 2. Keyakinan yang kuat dan penerimaan pada nilai-nilai atau tujuan organisasi. 3. Kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dengan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi Anggraini (2021)	Skala Likert 1-5: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Kurang Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju



Kepemimpinan (KP)	Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses dalam memberikan pengaruh melalui aspek kognitif, afektif, dan perilaku, serta mengarahkan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara kolektif. (Simarmata ,2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi</li> <li>3. Kemampuan Komunikasi</li> <li>4. Kemampuan Mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung Jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosi</li> </ol>	Skala Likert 1–5: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Kurang Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
Pengembangan SDM (PS)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rangkaian kegiatan yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui berbagai metode pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman kerja. Proses ini bertujuan agar SDM mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi serta mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. (Banmairuoy <i>et al.</i> , 2022).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Produktivitas</li> <li>3. Efisiensi</li> <li>4. Impelementasi SOP</li> <li>5. Komunikasi Efektif</li> <li>6. Transfer Pengetahuan</li> </ol>	Skala Likert 1–5: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Kurang Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan adalah Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran untuk menilai efektivitas pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan usaha karyawan dalam menjalankan tugas-tugas produksi, dengan tujuan menghasilkan output yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Meningkatkan Hasil yang dicapai</li> <li>2. Semangat Kerja</li> <li>3. Pengembangan Diri</li> <li>4. Mutu</li> <li>5. Efisiensi</li> </ol>	Skala Likert 1–5: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Kurang Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

optimal dan konsisten  
demi pencapaian target  
serta keberhasilan  
perusahaan. (Berlian, 2022)

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Hasil Uji validitas menggunakan metode *PearsonCorrelation* dengan pendekatan *Corrected Item* dengan menggunakan program SPSS 25. Uji validitas dilakukan untuk menguji validitas setiap pertanyaan pada kuesioner yang telah dibuat. Satu butir pertanyaan dianggap valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut > R tabel (0,3). Tabel 4.1 disajikan hasil uji validitas terhadap item-item pertanyaan dari variabel Komitmen (KM), Kepemimpinan (KP), Pengembangan SDM (PS), Produktivitas Kerja (PK).

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Komitmen (KM)	KM.1	0.398	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.2	0.794	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.3	0.681	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.4	0.640	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.5	0.638	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.6	0.794	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.7	0.681	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.8	0.794	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.9	0.640	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KM.10	0.638	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
Kepemimpinan (KP)	KP.1	0.739	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.2	0.767	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.3	0.380	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.4	0.643	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.5	0.638	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.6	0.420	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.7	0.683	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.8	0.786	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.9	0.677	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	KP.10	0.609	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
Pengembangan SDM (PS)	PS.1	0.715	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.2	0.565	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.3	0.623	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.4	0.741	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.5	0.809	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.6	0.657	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.7	0.730	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.8	0.692	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)

Produktivitas Kerja (PK)	PS.9	0.663	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PS.10	0.633	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.1	0.668	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.2	0.741	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.3	0.303	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.4	0.712	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.5	0.562	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.6	0.572	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.7	0.594	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.8	0.683	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.9	0.735	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)
	PK.10	0.684	0.3	Valid (R Hitung > R Tabel)

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil uji validitas instrument dari seluruh pertanyaan memiliki nilai korelasi atau R hitung diatas ketentuan rtabel. Seluruh nilai R hitung > 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variable komitmen (KM), Kepemimpinan (KP), Pengembangan SDM (PS) dan Produktivitas Kerja (PK) adalah valid.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan guna memastikan konsistensi instrument pengukuran secara internal dengan menggunakan *Cronbach Alpha Instrument*. Dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Chronbachs Alpha</i>	Hasil
Komitmen (KM)	0.907	Reliabel
Kepemimpinan (KP)	0.887	Reliabel
Pengembangan SDM (PS)	0.913	Reliabel
Produktivitas Kerja (PK)	0.887	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Melihat dari Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa masing- masing variable mempunyai nilai *ChronbachAlpha* > 0.06. Dapat diketahui bahwa Komitmen (KM) sebesar 0.907, Kepemimpinan (KP) sebesar 0.887, Pengembangan SDM (PS) sebesar 0.913 Dan Produktivitas Kerja (PK) adalah sebesar 0.997. dengan demikian semua variable dapat dikatakan bersifat Reliabel berdasarkan hasil olah data SPSS.

#### 4.3 Uji Normalitas

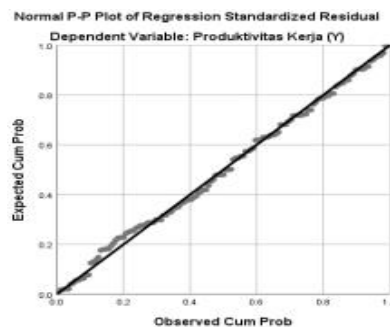
Uji ini bertujuan untuk menetapkan apakah variable independent atau dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang akan menetapkan data berdistribusi normal jika nilai *sig* > 0,05, sebaliknya jika nilai *sig* < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. 7 berikut ini.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12684107
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.033
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		<b>.934</b>

Sumber: Diolah menggunakan SPSS (2025)

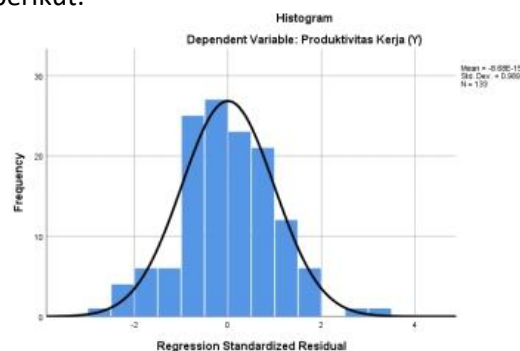
Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas p atau *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.934. yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan diagram yaitu dengan mengamati sebaran titik-titik data pada garis diagonal dalam *Scatter Plot*. Asumsi normalitas dikatakan terpenuhi apabila titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Sebaliknya jika titik-titik data menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal atau tidak mengikuti pola garis maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Diagram Uji Normalitas**

Sumber: Diolah menggunakan SPSS

Dari Diagram diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil uji normalitas, peneliti juga mencantumkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram pada gambar berikut:



**Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan grafik diatas tidak menunjukkan condong ke kanan atau ke kiri itu memperlihatkan bahwa distribusi penyebaran residual normal. Meskipun ada beberapa residual yang menyimpang dari garis, jumlah tersebut dapat diterima karena relative kecil.

#### 4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil kuesioner yang disebar ke 133 responden karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang, digunakan untuk analisis koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

**Tabel 4.8 Hasil Variabel Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	<b>.855</b>	.852	.12831
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (PS), Komitmen (KM), Kepemimpinan (KP)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (PK)				

Sumber: Diolah menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,855 atau 85.5%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Komitmen, Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja karyawan adalah sebesar 0,855 sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian pada Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang Peneliti menyimpulkan bahwa ada Pengaruh Komitmen, Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang

1. Adanya komitmen maka karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan tetapi juga akan berkontribusi secara aktif dalam kemajuan Perusahaan. Jika dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,176 dan signifikan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,493 >  $t_{tabel}$  1.979 dan *Sig.* adalah  $0.014 < 0.05$ ., maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil uji koefisien regresi sebesar 0.282 dan signifikan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3, 261 >  $t_{tabel}$  1.979 dan *Sig.* adalah  $0.001 < 0.05$ ., maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karena Dengan adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi, karyawan dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan inovatif. Jika dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,501 dan signifikan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,948 >  $t_{tabel}$  1.979 dan *Sig.* adalah  $0.000 < 0.05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $253,882 > 2,675$  dan Tingkat signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Komitmen (KM) , Kepemimpinan (KP) dan Pengembangan SDM (PS) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (KP) pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang
5. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan hasil sebesar 85,5% jadi dapat diambil

Kesimpulan besarnya pengaruh variabel Komitmen, Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 85,5% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

### Saran

Saran peneliti yaitu sebagai berikut berdasarkan kesimpulan yang ada antara lain :

1. Bagi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera Unit UPT Palembang disarankan untuk membuat sistem penghargaan rutin untuk karyawan yang loyal dan berprestasi untuk meningkatkan komitmen kerja seperti pemberian bonus kinerja, bonus kehadiran atau bonus untuk tim yang bisa mencapai target kerja sebagai bentuk penghargaan atas kerjasama. Dengan hal tersebut maka karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya secara maksimal dan sesuai dengan visi misi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera Unit UPT Palembang.
2. Bagi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera Unit UPT Palembang disarankan untuk mengadakan pelatihan kepemimpinan yang menekankan tentang penguasaan *skill* komunikasi yang baik, kemampuan membimbing dan memotivasi dan pengelolaan konflik sehingga para pemimpin lebih efektif dalam mengarahkan dan memotivasi karyawannya.
3. Bagi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera Unit UPT Palembang disarankan untuk dapat Menyusun program pelatihan keahlian fungsional dan *soft skills* secara rutin sesuai kebutuhan sesuai dengan kebutuhan setiap unit sehingga dapat menambah kompetensi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Bagi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera Unit UPT Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi kerja secara periodik dengan memberikan saran atau umpan balik yang membangun sehingga membantu karyawan memahami keunggulan dan aspek yang harus ditingkatkan.

### Daftar Pustaka

- Agustin, S.M. Dan Safaria, S. (2021). *Towards Economic Recovery By Accelerating Human Capital And Digital Tranformation* Perbanas Institute-Snap\_2021\_Full Paper\_55 Pada Pt Wijaya Karya (Persero) Tbk.
- Albashori, M. F., & Nugroho, H. A. (2023). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Pt Puriland Development Nasional Purworejo Tahun 2022. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.560>
- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Aliffianto, A. Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Mes Management Journal*, 3, 524-536.
- Arisandi, B. (2022). Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Pendapatan Asli Daerah (Pad) Kabupaten Sumbawa. *Journal Of Finance And Business Digital (Jfbd)*, 1, 171-82.
- Azizah, N., Mulyadi, D., & Partimah, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Simone Accessary Collection Cicadas. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The Effect Of Knowledge-Oriented Leadership And Human Resource Development On Sustainable Competitive Advantage Through Organizational Innovational Component Factors: Evidence From Thailand New S- Curve Industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Budiyanto, E., & Mochklas, D. M. (2020). *Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.

- Burhanudin, B. (2021). Human Capital Theory Sebagai Landasan Dalam Human Resource Development. *Jurnal Stie Semarang*, 13. <https://doi.org/10.3374>
- Claudea, S., Setianingsih, R., & Bakaruddin, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), Article 2.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19-32. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V11i2.60605>
- Eksan, Z. M., Asi, L. I., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Boalemo. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, 4, 110-126.
- Elaho, O. B., & Odion, A. S. (2022). *The Impact Of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Business Centers In University Of Benin Complex*. 5(1).
- Fauziah, G., & Pangga, M. G. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Limaurent Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.32493/Sekretarisskr.V12i1.47321>
- Febriantina, S., & Nurkhairani, H. (2025). Literature Review: Teori-Teori Kepemimpinan (Modern Dan Tradisional). *Journal Of Student Research*, 3, 97-109.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 3(6).
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: (Sensus Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.31959/Jm.V12i2.1500>
- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Bonanza : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), Article 1.
- Haruna, M. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2, 01-21.
- Hasmin, E., Bn, V., Tafsir, M., & Razak, N. (2024). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Economics And Digital Business Review*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.37531/Edotal.V5i1.1121>
- Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm), Manajemen Pengetahuan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jmpis)*, 5.
- Hidayat, H. (2020). *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Ypsim Banten.
- Iswadi, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.32493/Jee.V2i4.10693>
- Jannah, A., & Nabila, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi. *Revenue : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 4.
- Kristiawan, N., & Lukitasari, L. (T.T.). Analisis Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Uit Jawa Bagian Tengah. *Fr Ma*.
- Kusjono, G. (2024). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Produktivitas Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(6), Article 6. <https://doi.org/10.32493/Drb.V7i6.37025>

- Mardan, A., Rahmisyari, R., & Arifin, A. (61 - 71). Studi Empiris: Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (Jimatebidi)*, 1, 3 Agustus 2024.
- Mashudi, I. (2021). *Dampak Komitmen Dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*. Ideas Publishing.
- Nasution, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pt. Perkebunan Nusantara Iv. *Journal Of Multidisciplinary Research And Innovation (Jmri)*, 1, 29-37.
- Nurfauziah, A. S. (T.T.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.
- Pragiwani, M., Ammar, M., & Alexandri, M. B. (2020). Biaya Gaji, Biaya Pelatihan Tenaga Kerja, Jumlah Karyawan Dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perkebunan Di Bei Tahun 2013-2018). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 69-75. <https://doi.org/10.24198/Responsive.V3i2.29129>
- Purnama, A. N. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi | Purnama | Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4916/pdf>
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5.
- Rohimah, S. (2020). *Program Studi Ilmu Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.25157/moderat.v6i3.3990>
- Saldi, Y., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Malea Energy, Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5.
- Septian, Q., & Sahar, M. (2024). Tujuan Pengembangan Sdm Pada Setiap Perusahaan. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8.
- Shara, D., Nasution, M. A., & Al Firah. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Gebang Raya Di Medan.
- Simarmata. (2021). *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan*.
- Sisca, S., Chandra, E., & Sinaga. (2020, Juni 30). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Kita Menulis*. <https://kitamenulis.id/2020/06/30/Teori-Teori-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia/>
- Sitorus, R. M. T. S., St. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Syofiadi, R. (2023, November 10). Di Forum Human Capital Indonesia, Dirut Pln Bocorkan Kiat Pln Bertransformasi. *Pt Pln (Persero)*. <https://web.pln.co.id/cms/media/siaran-pers/2023/11/di-forum-human-capital-indonesia-dirut-pln-bocorkan-kiat-pln-bertransformasi/>



- Tanjung, B. J., & Koto, D. I. P. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Guru Smp Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi Dki Jakarta. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 1-8. <https://doi.org/10.46975/Aliansi.V15i2.60>
- Utama, D. Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Unj Press.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57, Article 57. <https://doi.org/10.46576/Wdw.V0i57.149>
- Wardani, E. S., & Supriyatna, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Dbs Indonesia Cabang Graha Aos Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Jurnal Semarak*, 6.
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Sumber Energi Jaya. *Jurnal Emba*, 10, 29-38.
- Zulfahmi, E., & Trimurni, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 11.