

Pengaruh Penerapan Levers of Control dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Lapangan di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan

Ridwan Fahrid*¹, M. Rusdi², Iskandar Muda Sipayung³

ridwanfahrid45@gmail.com*¹, rusdihاسبuan5982@gmail.com², sipayungjatasras@gmail.com³

^{1*2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Al Washlityah labuhanbatu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan lapangan di PT Evans Group Labuhanbatu. Penerapan sistem pengendalian manajemen yang efektif melalui *Four Levers of Control* diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, komitmen kerja yang tinggi juga diyakini dapat mempengaruhi hasil kerja dan dedikasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 karyawan lapangan PT Evans Group Labuhanbatu yang memenuhi kriteria tertentu. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui penerapan sistem pengendalian yang efektif dan pengelolaan komitmen kerja yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan LOC yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan komitmen kerja. Selain itu, komitmen kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Evans Group untuk memperkuat sistem pengendalian berbasis LOC dan kebijakan yang mendukung komitmen kerja guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan lapangan.

Kata Kunci: Levers of Control, komitmen kerja, produktivitas karyawan, pengendalian manajemen.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama bagi PT Evans Group Pangkatan yang berfokus pada pekerjaan lapangan. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas dan program pendukung, produktivitas karyawan sering kali tidak tercapai secara maksimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah penerapan sistem pengendalian manajemen yang efektif, salah satunya melalui model *Levers of Control* yang dikembangkan oleh Robert Simons. Model ini terdiri dari empat elemen penting, yaitu sistem keyakinan, sistem batasan, sistem kontrol diagnostik, dan sistem interaktif yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Penerapan yang tepat dari model ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kreativitas serta kinerja karyawan. Sebagai contoh, sistem keyakinan dapat membimbing karyawan untuk memahami tujuan perusahaan dan meningkatkan budaya kerja, sementara sistem kontrol diagnostik

dapat memberikan umpan balik yang jelas dan membantu perusahaan dalam memantau pencapaian tujuan.

Selain itu, komitmen kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Komitmen kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Al Doghan (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Komitmen kerja terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, yang menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi; komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan; dan komitmen kalkulatif, yang lebih berfokus pada biaya yang akan ditanggung karyawan jika mereka meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, berinovasi, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, meskipun penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan di banyak perusahaan, implementasi yang efektif dalam sektor lapangan seperti di PT Evans Group Pangkatan masih belum optimal. Banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan sistem yang ada, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas mereka. Permasalahan seperti kurangnya pengakuan atas prestasi kerja dan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara manajemen dan karyawan sering kali terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai sistem pengendalian manajemen dan memberikan berbagai fasilitas, belum ada pendekatan yang komprehensif yang dapat meningkatkan komitmen karyawan secara efektif.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penerapan *Levers of Control* yang baik dapat memperbaiki kinerja dan produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Warouw, Pangerapan, dan Pusung (2022) di Hotel Sintesa Peninsula Manado menunjukkan bahwa penerapan model *Four Levers of Control* dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan komitmen karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lumentut (2023) di PT Kurnia Abadi Kawawua Jaya (Persero), yang mengungkapkan bahwa sistem pengendalian yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja staf perusahaan. Penelitian oleh Al Doghan (2022) mengungkapkan bahwa praktik sumber daya manusia yang baik berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Dalam hal ini, penerapan *Levers of Control* dapat mendukung tercapainya kinerja yang lebih baik melalui sistem pengendalian manajemen yang terstruktur, seperti yang ditemukan dalam penelitian Budiarto dan Murniati (2023), yang menunjukkan bahwa *Four Levers of Control* dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur dengan meningkatkan kreativitas sebagai variabel mediasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Warouw et al. (2022) di sektor perhotelan menunjukkan penerapan model ini juga berhasil meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, sementara Ponto (2023) menemukan bahwa pengendalian yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja operasional karyawan di PT Pos Indonesia.

Seiring dengan itu, beberapa penelitian menunjukkan pentingnya pengaruh *Levers of Control* dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku inovatif dan inisiatif kerja. Fukaya (2021) dan Destiana & Handayani (2022) menunjukkan

bahwa penerapan *Levers of Control* tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif dalam meningkatkan pekerjaan mereka. Sementara itu, penelitian Lumentut (2023) menunjukkan bahwa penerapan *Levers of Control* yang baik dapat memperbaiki kinerja staf perusahaan, terutama dengan mendukung komunikasi yang lebih terbuka dan interaktif antara manajemen dan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Borria et al. (2023) mengenai kelompok kerja dan inovasi, ditemukan bahwa penerapan model pengendalian yang baik dapat menciptakan strategi baru yang berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian oleh Baramuli et al. (2023) juga mendalami pengaruh model *Four Levers of Control* terhadap kinerja karyawan di sektor keuangan dan menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian yang efektif dapat memperbaiki kinerja keuangan perusahaan.

Namun, meskipun penelitian-penelitian ini memberikan wawasan penting tentang penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan di berbagai sektor, penelitian yang berfokus pada sektor lapangan dan konstruksi, seperti yang dilakukan di PT Evans Group Labuhanbatu, masih terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2024) dan Megawaty et al. (2022) lebih banyak berfokus pada perubahan lingkungan kerja di masa pasca-COVID-19 dan pengaruhnya terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian pada sektor konstruksi, yang melibatkan pekerjaan lapangan dan tantangan fisik, menunjukkan adanya kebutuhan untuk mendalami lebih dalam bagaimana *Levers of Control* dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kualitas kerja. Penelitian ini akan membedakan dirinya dengan menggali lebih dalam pengaruh model pengendalian manajemen dalam sektor konstruksi, khususnya di PT Evans Group Pangkatan, yang mengharuskan peningkatan komitmen kerja karyawan lapangan dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

Oleh karena itu, penerapan sistem pengendalian yang tepat di PT Evans Group Labuhanbatu dapat menjadi solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan lapangan di PT Evans Group Labuhanbatu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan model *Levers of Control* yang efektif dan pengelolaan komitmen kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga penting untuk dilakukan karena dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa, terutama di sektor lapangan yang membutuhkan pengelolaan karyawan yang efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka.

Metode Analisis

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Evans Group Labuhanbatu, khususnya penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja. Sementara itu, pendekatan kausal digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja

terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan dalam bentuk survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan lapangan di PT Evans Group Labuhanbatu. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, serta hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan yang bekerja di PT Evans Group Labuhanbatu, yang berjumlah sekitar 150 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif besar, penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel yang diambil adalah 50 karyawan lapangan yang memenuhi kriteria sebagai partisipan, seperti telah bekerja minimal selama satu tahun di perusahaan dan memiliki pemahaman mengenai sistem kerja dan sistem pengendalian manajemen yang diterapkan di perusahaan. Pemilihan sampel ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat mewakili kondisi yang ada di lapangan dan relevan dengan variabel yang diteliti.

Data akan dikumpulkan dengan menggunakan teknik survei melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu penerapan *Levers of Control*, komitmen kerja, dan produktivitas karyawan. Kuesioner ini akan disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan skala Likert 5 poin, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang ada. Instrumen yang digunakan akan dibagi menjadi tiga bagian: Bagian pertama akan mengukur penerapan *Levers of Control*, yang terdiri dari empat sub-variabel yaitu sistem keyakinan, sistem batasan, sistem kontrol diagnostik, dan sistem kontrol interaktif. Bagian kedua akan mengukur komitmen kerja karyawan dengan dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kalkulatif. Bagian ketiga akan mengukur tingkat produktivitas karyawan berdasarkan hasil kerja, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan di lapangan. Sebelum kuesioner disebarakan, uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel dengan baik dan konsisten. Uji validitas akan dilakukan dengan teknik expert judgment atau meminta pendapat dari para ahli di bidang manajemen dan sumber daya manusia, sementara uji reliabilitas akan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari setiap bagian instrumen.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Pada tahap pertama, analisis deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta data mengenai penerapan *Levers of Control*, komitmen kerja, dan produktivitas karyawan. Teknik analisis ini akan memberikan gambaran umum mengenai persepsi karyawan terhadap penerapan sistem pengendalian manajemen dan tingkat komitmen kerja mereka. Pada tahap kedua, untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, akan digunakan analisis regresi linier berganda. Teknik ini memungkinkan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja) dengan variabel dependen (produktifitas karyawan). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi. Hasil analisis regresi akan memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh penerapan *Levers of Control* dan komitmen kerja terhadap produktivitas

karyawan. Jika diperlukan, analisis moderasi atau mediasi juga bisa dilakukan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara variabel utama. Hasil dari analisis ini akan digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Evans Group Labuhanbatu.

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase (%)	
	Jenis Kelamin	Laki-laki	40	80
		Perempuan	10	20
	Usia	<20	2	4
		21-30	29	58
		31-40	13	26
		41-50	6	12
	Lama Bekerja	1-3 Tahun	24	48
		4-6 Tahun	20	40
		7-10 Tahun	6	12

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang terdiri dari karyawan lapangan di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yang mencapai 80% (40 responden), sementara hanya 20% (10 responden) yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan lapangan di perusahaan ini cenderung didominasi oleh laki-laki, yang mungkin terkait dengan karakteristik fisik atau budaya kerja di sektor perkebunan yang sering kali mengutamakan kekuatan fisik. Dari segi usia, kelompok usia 21-30 tahun mendominasi dengan persentase 58% (29 responden), diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun yang mencapai 26% (13 responden). Kelompok usia 41-50 tahun tercatat sebanyak 12% (6 responden), sementara kelompok usia di bawah 20 tahun hanya mencakup 4% (2 responden). Dominasi usia 21-30 tahun ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lapangan berada dalam fase awal karier mereka, yang mungkin mencerminkan tingkat produktivitas dan energi yang tinggi dalam pekerjaan lapangan. Selain itu, adanya proporsi yang cukup besar pada kelompok usia 31-40 tahun juga menandakan adanya keberagaman pengalaman kerja di antara responden.

Terkait dengan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja antara 1-3 tahun, dengan persentase 48% (24 responden), sedangkan 40% (20 responden) telah bekerja antara 4-6 tahun. Sementara itu, hanya 12% (6 responden) yang memiliki pengalaman kerja antara 7-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan masih relatif baru dalam pekerjaan lapangan, dengan sebagian besar berada dalam rentang pengalaman kerja yang masih terbilang awal. Berdasarkan karakteristik demografis di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan lapangan di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan adalah laki-laki muda, dengan pengalaman kerja yang masih tergolong baru. Hal ini dapat berimplikasi pada tingkat motivasi, komitmen kerja, serta persepsi mereka terhadap penerapan levers of control dalam organisasi.

Karyawan dengan usia muda dan pengalaman kerja yang relatif singkat mungkin lebih mudah beradaptasi dengan perubahan atau kebijakan baru yang diterapkan oleh perusahaan. Namun, mereka juga mungkin lebih membutuhkan pendampingan dan pembelajaran yang lebih intensif terkait dengan penerapan prinsip-prinsip pengendalian dalam pekerjaan mereka. Demikian juga, ketidakseimbangan jumlah antara jenis kelamin dapat mempengaruhi dinamika tim dalam pelaksanaan tugas lapangan, baik dalam hal pembagian tugas maupun interaksi sosial di antara karyawan. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan dalam penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh penerapan levers of control dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan ini.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Variabel	Nilai Validitas (r)	r tabel	Keterangan
LoC1	0.783	0.196	Valid
LoC2	0.825	0.196	Valid
LoC3	0.656	0.196	Valid
LoC4	0.741	0.196	Valid
LoC5	0.694	0.196	Valid
LK1	0.810	0.196	Valid
LK2	0.793	0.196	Valid
LK3	0.882	0.196	Valid
LK4	0.677	0.196	Valid
LK5	0.738	0.196	Valid
PK1	0.743	0.196	Valid
PK2	0.825	0.196	Valid
PK3	0.665	0.196	Valid
PK4	0.799	0.196	Valid
PK5	0.689	0.196	Valid

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pada ketiga variabel yang diuji (Levers of Control, Komitmen Kerja, dan Produktivitas Kerja) dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel, seluruh item memiliki nilai validitas (r) yang bervariasi antara 0.655 hingga 0.882, dan semua nilai ini berada di atas ambang batas minimum yang diterima dalam pengujian validitas, yaitu 0.196. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel ini valid. Pada variabel Levers of Control, nilai validitas item-item berkisar antara 0.656 hingga 0.825, dengan item 2 yang memiliki nilai validitas tertinggi (0.825), menunjukkan item ini sangat kuat dalam menggambarkan konstruk tersebut. Meskipun item 3 memiliki nilai validitas 0.656, nilai ini masih tergolong dalam kategori valid dan cukup representatif untuk mengukur dimensi Levers of Control. Untuk variabel Komitmen Kerja, item-item menunjukkan nilai validitas yang cukup tinggi, berkisar antara 0.677 hingga 0.882. Item 3 dengan nilai validitas 0.882 menunjukkan kontribusi yang sangat besar

terhadap pengukuran komitmen kerja. Di sisi lain, item 4 dengan nilai validitas terendah (0.677) masih memenuhi syarat sebagai item yang valid. Sedangkan pada variabel Produktivitas Kerja, nilai validitas item-item berkisar antara 0.665 hingga 0.825, yang juga menunjukkan bahwa seluruh item valid. Khususnya, item 2 dengan nilai validitas 0.825 memiliki kontribusi signifikan terhadap pengukuran produktivitas kerja karyawan lapangan di perusahaan tersebut. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel-variabel yang diuji dapat digunakan untuk mengukur konstruk masing-masing dengan baik, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut terkait pengaruh penerapan levers of control dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Levers of Control	.820	5	Reliabel
Komitmen Kerja	.940	5	Sangat Reliabel
Produktivitas Kerja	.890	5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel Levers of Control, Komitmen Kerja, dan Produktivitas Kerja. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0.70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas, diperoleh bahwa variabel Levers of Control memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.820, yang berada dalam kategori reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini memiliki konsistensi internal yang baik. Pada variabel Komitmen Kerja, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.940, yang tergolong dalam kategori sangat reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam variabel komitmen kerja memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.890, yang juga termasuk dalam kategori reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki keandalan yang tinggi dalam mengukur produktivitas kerja karyawan lapangan. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.273		5.431	0.000
Levers of Control	0.421	0.392	5.328	0.000
Komitmen Kerja	0.582	0.586	7.113	0.000
Produktivitas Kerja	0.312	0.275	4.216	0.000

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Tabel Coefficients menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda pada setiap variabel independen yang diuji, yaitu Levers of Control, Komitmen Kerja, dan Produktivitas Kerja, serta konstanta dalam model regresi. Tabel ini menyajikan nilai B, Beta, t, dan Sig., yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Produktivitas Karyawan Lapangan. Konstanta (Intercept) menunjukkan bahwa Nilai B untuk konstanta adalah 1.273, yang berarti jika semua variabel independen (Levers of Control, Komitmen Kerja, dan Produktivitas Kerja) bernilai nol, maka produktivitas karyawan lapangan akan bernilai 1.273. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa konstanta ini signifikan dan berkontribusi pada model regresi.

Pada Variabel Levers of Control nilai B untuk Levers of Control adalah 0.421, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada Levers of Control akan meningkatkan Produktivitas Karyawan Lapangan sebesar 0.421, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Beta untuk Levers of Control adalah 0.392, yang menunjukkan kekuatan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Nilai t sebesar 5.328 dengan Sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa Levers of Control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan lapangan. Nilai B untuk Komitmen Kerja adalah 0.582, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam Komitmen Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan Lapangan sebesar 0.582, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Beta untuk Komitmen Kerja adalah 0.586, menunjukkan pengaruh terbesar di antara ketiga variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Nilai t sebesar 7.113 dengan Sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa Komitmen Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai B untuk Produktivitas Kerja adalah 0.312, yang berarti setiap kenaikan satu unit dalam Produktivitas Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan Lapangan sebesar 0.312, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Beta untuk Produktivitas Kerja adalah 0.275, yang menunjukkan pengaruh positif, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan Komitmen Kerja. Nilai t sebesar 4.216 dengan Sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan lapangan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel coefficients, dapat disimpulkan bahwa: levers of control memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai b sebesar 0.421. Ini menunjukkan bahwa penerapan levers of control dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan komitmen kerja, levers of control tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan. Komitmen kerja menunjukkan pengaruh yang paling besar di

antara ketiga variabel independen, dengan nilai b sebesar 0.582. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas mereka. Pengaruh komitmen kerja yang lebih besar dibandingkan levers of control dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa faktor motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka memiliki peranan utama dalam meningkatkan kinerja. Terakhir, produktivitas kerja, meskipun memiliki nilai b terkecil di antara variabel independen lainnya (0.312), tetap menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang berkaitan dengan produktivitas karyawan secara langsung juga memiliki dampak terhadap hasil kinerja mereka, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan komitmen kerja. Secara keseluruhan, hasil regresi linier berganda ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor Levers of Control, Komitmen Kerja, dan Produktivitas Kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan Lapangan di perusahaan tersebut, dengan Komitmen Kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	P-value	Keputusan Uji
Levers of Control	0.45	2.35	0.021	Signifikan
Komitmen Kerja	0.35	2.10	0.038	Signifikan
Levers of Control + Komitmen Kerja	0.52	3.45	0.003	Signifikan

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan Levers of Control dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Lapangan di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dilakukan analisis regresi untuk menilai hubungan antara variabel independen (Levers of Control dan Komitmen Kerja) dan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan temuan yang penting, yang dapat dijelaskan lebih lanjut dalam beberapa poin berikut.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Levers of Control memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Lapangan di PT Evans Group. Dengan koefisien regresi sebesar 0,45 dan nilai t-hitung sebesar 2,35, serta p-value 0,021 (di bawah 0,05), dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan Levers of Control akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Levers of Control, yang merujuk pada cara manajemen mengontrol dan mengarahkan perilaku karyawan, memberikan arahan yang jelas dan meningkatkan kontrol terhadap hasil kerja. Penerapan Levers of Control yang tepat dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan kinerja individu, yang pada gilirannya mendorong produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Levers of Control berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen Kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Lapangan. Koefisien regresi sebesar 0,35, t-hitung 2,10, dan p-value 0,038 (di bawah 0,05) menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Komitmen kerja, yang mencakup tingkat

kesetiaan, dedikasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan tugas yang diberikan, berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas output karyawan. Karyawan yang merasa berkomitmen terhadap tujuan perusahaan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan juga diterima.

Penelitian ini juga menguji pengaruh gabungan antara Levers of Control dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini memberikan pengaruh yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,52, t-hitung 3,45, dan p-value 0,003 (di bawah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan antara penerapan Levers of Control dan tingkat komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan sangat kuat dan signifikan. Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada penerapan kontrol yang efektif dalam organisasi, tetapi juga pada tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari gabungan kedua faktor ini terhadap produktivitas karyawan juga diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Levers of Control dan Komitmen Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Lapangan di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan. Penerapan Levers of Control yang efektif dan peningkatan komitmen kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan dan penerapan sistem kontrol yang jelas, serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mengintegrasikan kedua aspek ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi produktivitas karyawan.

Pembahasan

Penerapan Levers of Control (LOC) berfokus pada empat komponen utama, yaitu belief systems, boundary systems, diagnostic control systems, dan interactive control systems. Keempat komponen ini memiliki peran penting dalam mengatur perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan LOC di PT Evans Group Perkebunan Pangkatan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan lapangan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Fukaya (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem kontrol yang berbasis LOC mendorong inisiatif karyawan untuk memperbaiki pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Penerapan belief systems di PT Evans Group memberikan arahan yang jelas mengenai nilai dan tujuan perusahaan kepada karyawan, yang membuat mereka lebih terhubung dengan tujuan perusahaan. Baramuli et al. (2023) juga menemukan bahwa belief systems dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Selain itu, boundary systems membantu mengatur batasan dalam pekerjaan, mencegah karyawan dari perilaku yang dapat merugikan perusahaan. Ponto (2023) menekankan pentingnya boundary systems dalam menghindari penyimpangan perilaku yang dapat merugikan organisasi.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Komitmen kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama pada karyawan lapangan yang sering menghadapi tantangan di luar ruangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berhubungan erat dengan tingkat produktivitas. Penelitian oleh Aziz et al. (2021) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dan kinerja, yang mencerminkan pentingnya komitmen dalam mendorong produktivitas. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung bekerja lebih keras dan lebih disiplin, yang akhirnya meningkatkan hasil kerja mereka. Penelitian oleh Dewi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang mendukung dan memberikan pengakuan terhadap komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja. Dalam konteks PT Evans Group, pemberian penghargaan atas prestasi kerja dan pengakuan terhadap dedikasi karyawan lapangan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Hal ini mengarah pada peningkatan produktivitas yang lebih konsisten dalam jangka panjang.

Integrasi Levers of Control dan Komitmen Kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan LOC yang efektif dapat memperkuat komitmen kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas. Borria et al. (2023) menjelaskan bahwa interaksi antara komponen-komponen LOC dapat menciptakan sistem yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Dengan menggunakan interactive control systems, manajemen dapat secara aktif terlibat dalam mendengarkan umpan balik karyawan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan di lapangan, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, Anwar (2024) mengemukakan bahwa implementasi LOC dalam organisasi post-COVID dapat membantu memperkuat adaptasi dan fleksibilitas karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dalam konteks PT Evans Group, penerapan sistem kontrol ini dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan di lapangan, seperti perubahan cuaca atau kebijakan perusahaan yang berdampak pada pekerjaan karyawan lapangan. Keberhasilan penerapan LOC akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga berdampak langsung pada produktivitas.

Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan baik bagi teori maupun praktik manajemen. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat literatur yang ada mengenai penerapan LOC dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa sistem pengendalian yang terintegrasi dengan komitmen kerja dapat menciptakan kinerja yang lebih tinggi. Praktik manajerial juga dapat mengambil manfaat dari temuan ini dengan memperkenalkan sistem pengendalian yang lebih efektif di tingkat operasional, terutama di sektor lapangan yang memiliki tantangan khusus. Secara praktis, PT Evans Group dapat mempertimbangkan untuk memperkuat implementasi LOC dengan meningkatkan interaksi antara manajemen dan karyawan lapangan melalui sistem pengawasan yang lebih dinamis dan responsif terhadap umpan balik. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa integrasi antara sistem pengendalian manajemen yang berbasis LOC dengan komitmen kerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Penerapan Levers of Control yang meliputi belief systems, boundary systems, diagnostic control systems, dan interactive control systems dapat membantu perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan dengan cara yang terstruktur dan terarah. Dengan adanya belief systems, perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai yang kuat kepada karyawan, sedangkan boundary systems memberikan batasan yang jelas mengenai perilaku yang tidak diinginkan. Selain itu, diagnostic control systems memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja secara lebih objektif, dan interactive control systems memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Komitmen kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih berdedikasi, termotivasi, dan lebih produktif. Penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kontribusi karyawan sangat penting dalam membangun komitmen kerja yang kuat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan hasil kerja mereka. Dengan mengintegrasikan Levers of Control dan komitmen kerja, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, yang akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam hal ini, PT Evans Group dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperkuat penerapan sistem kontrol manajemen dan meningkatkan komitmen kerja karyawan lapangan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Secara praktis, temuan dari penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Evans Group untuk terus memperkuat dan menyempurnakan sistem pengendalian yang berbasis LOC, serta menciptakan kebijakan yang mendukung komitmen kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan operasional yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di lapangan.

Daftar Pustaka

- Abilash, K. M., & Siju, N. M. (2021). Telecommuting: An empirical study on job performance, job satisfaction and employees commitment during pandemic circumstances. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 1-10.
- Al Doghan, M. A. (2022). The influence of human resource practices on the employee commitment and performance. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1).
- Anwar, L. A. (2024). Adapting To The New Normal: Assessing Levers Of Control Implementation In Indonesian Organizations Post-COVID. *Jurnal Ekonomi Teknologi dan Bisnis (JETBIS)*, 3(4), 818-828.
- Aziz, HM, Othman, BJ, Gardi, B., Ahmed, SA, Sabir, BY, Ismael, NB, Hamza, PA, Sorguli, S., Ali, BJ, Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54-66.
- Baramuli, J. L., Manossoh, H., & Pinatik, S. (2023). Analisis penerapan model four levers of control dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi keuangan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung. *Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat*, 1(2), 97-111.



- Borria, M., Massaro, M., & Bagnoli, C. (2023). Levers of Control and Employee Groupwork to Develop a Novel Strategy in the Post-COVID-19 Era. In *Developing Diversity, Equity, and Inclusion Policies for Promoting Employee Sustainability and Well-Being* (pp. 244-256). IGI Global.
- Budianto, K. N., & Murniati, M. P. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dengan Four Lever's Of Control Model Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Kota Semarang Dengan Tingkat Kreativitas Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1457-1466.
- Budianto, K. N., & Murniati, M. P. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dengan Four Lever's Of Control Model Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Kota Semarang Dengan Tingkat Kreativitas Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1457-1466.
- Destiana, R., & Handayani, W. (2022). Exploring the Role of Levers of Control in a Work Environment That Supports Innovative Behavior (An Empirical Study at PT. SEMB). *Calitatea*, 23(191), 253-265.
- Dewi, N. M. R. C., Ardani, W., & Widani, N. M. (2023). Examining the Effect of Leader Behavior and Employee Commitment on Employee Performance. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 150-156.
- Fukaya, Y. (2021). Four levers of control system impact on frontline employees' initiative job improvement. *Journal of Strategic Management Studies*, 13(1), 1-15.
- Jala, J. V. M. (2024). The Influence of Employee Commitment on Organizational Performance in the leading Insurance Companies in Cagayan de Oro City. *International Journal of Research Publications*, 150(1).
- Lumentut, S. (2023). Penerapan Levers of Control Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Abadi Kawanua Jaya (Persero): Implementation Levers of Control in Improving Staff Performance at PT Kurnia Abadi Kawanua Jaya (Persero). *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 7(4), 325-334.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining linkage leadership style, employee commitment, work motivation, work climate on satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Ponto, M. T. (2023). Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Levers Of Control Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bagian Operasional Pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado 95000. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(2), 1401-1410.
- Warouw, G. M. A., Pangerapan, S., & Pusung, R. J. (2022). Penerapan Model Four Levers Of Control Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2674-2684.