



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dinasti Kreatif Indonesia Tangerang Selatan

Ahmad Maulana Yusup Badar

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Muhammad Gandung

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Email : yusufbdrts@gmail.com, dosen02020@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and workload on employee productivity at PT Dinasti Kreatif Indonesia, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with a causal method. The sample consists of 80 respondents who are employees of PT Dinasti Kreatif Indonesia, and data were collected through questionnaires. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results show that: (1) leadership style has a significant effect on work productivity with a t-value of 4.419 > t-table 1.664 and a significance value of 0.000 < 0.05, contributing 47.8%; (2) workload has a significant effect on work productivity with a t-value of 7.588 > t-table 1.664 and a significance value of 0.000 < 0.05, contributing 62.5%; and (3) simultaneously, leadership style and workload have a significant effect on work productivity with an F-value of 90.377 > F-table 3.11 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R Square) of 0.701 indicates that both variables contribute 70.1% to employee productivity, while the remaining 29.9% is influenced by other factors outside this study. Therefore, the better the implementation of leadership style and the more optimal workload management, the higher the employee work productivity*
Keywords: *leadership style, workload, work productivity, PT Dinasti Kreatif Indonesia.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dinasti Kreatif Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Sampel penelitian berjumlah 80 responden yang merupakan karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t hitung* 4,419 > *t tabel* 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 serta kontribusi sebesar 47,8%; (2) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t hitung* 7,588 > *t tabel* 1,664 dan signifikansi 0,000 < 0,05 dengan kontribusi sebesar 62,5%; (3) secara simultan gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *F hitung* 90,377 > *F tabel* 3,11 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,701 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 70,1% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan semakin optimal pengelolaan beban kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, beban kerja, produktivitas kerja, PT Dinasti Kreatif Indonesia

PENDAHULUAN

Pada konteks nasional, isu mengenai produktivitas kerja menjadi perhatian serius. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), tingkat produktivitas tenaga kerja di sektor industri kreatif meningkat sebesar 6,4% dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, peningkatan ini belum mencerminkan efisiensi kerja yang optimal. Kementerian Ketenagakerjaan (2024) melaporkan bahwa sekitar 58% karyawan di sektor kreatif mengalami kelelahan akibat beban kerja tinggi dan kurangnya arahan dari pimpinan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya gaya

kepemimpinan yang tepat dan pengaturan beban kerja yang seimbang untuk mendukung produktivitas yang berkelanjutan.

Kondisi serupa terjadi di PT Dinasti Kreatif Indonesia, sebuah holding yang menaungi berbagai brand di bidang makanan dan minuman berbasis usaha mikro dan kecil menengah. Berdasarkan data internal tahun 2023–2024, produktivitas kerja karyawan kantor pusat mengalami fluktuasi signifikan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Dinasti Kreatif Indonesia Tahun 2023–2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pekerjaan Terealisasi (%)	Realisasi (%)	Produktivitas (%)	Keterangan
2023	65 orang	90%	89%	98%	Produktivitas tinggi, koordinasi efektif
2024	72 orang	92%	82%	89%	Terjadi penurunan akibat peningkatan beban kerja dan perbedaan gaya kepemimpinan antar divisi

Sumber: Data internal PT Dinasti Kreatif Indonesia (data diolah, 2025)

Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2023–2024, jumlah karyawan di kantor pusat mengalami peningkatan dari 65 menjadi 72 orang. Namun, meskipun jumlah tenaga kerja bertambah, produktivitas justru menurun dari 98% menjadi 89%. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya manusia belum diikuti dengan efektivitas kepemimpinan dan distribusi beban kerja yang seimbang antar divisi.

Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi moral, disiplin, dan produktivitas pekerja adalah gaya kepemimpinan (Asmaya, E., 2021). Rivai (2020:56) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pada kenyataannya, kemampuan organisasi untuk memberikan panduan yang jelas, dukungan emosional, dan membina komunikasi yang terbuka dengan bawahannya sangat penting bagi keberhasilannya (Muhammad Gandung dan Windy Gustia Wardani, 2020).

Fenomena di kantor pusat PT Dinasti Kreatif Indonesia menunjukkan bagaimana filosofi kepemimpinan yang berbeda masih digunakan di setiap sektor. Menurut temuan pra-survei internal yang dilakukan oleh tim HRD pada tahun 2024, 38% pekerja percaya bahwa atasan mereka telah mengadopsi pendekatan partisipatif dan komunikatif, sementara 62% pekerja berpikir bahwa gaya kepemimpinan atasan mereka adalah instruktif dan berorientasi pada hasil

Tabel 1. 2 Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Pusat PT Dinasti Kreatif Indonesia (2024)

Jenis Gaya Kepemimpinan	Persentase Karyawan (%)	Karakteristik Umum
Instruktif / Otoritatif	62%	Atasan lebih menekankan perintah dan target kerja, komunikasi satu arah
Partisipatif / Demokratis	38%	Atasan memberi kesempatan berdiskusi, menghargai pendapat bawahan

Sumber: Data internal PT Dinasti Kreatif Indonesia (pra-survei HRD, 2024)

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan di kantor pusat masih menerapkan pendekatan yang cenderung instruktif, di mana arahan lebih banyak diberikan secara langsung tanpa proses komunikasi dua arah. Kondisi tersebut berdampak pada munculnya kesenjangan persepsi antara pimpinan dan bawahan, terutama terkait penentuan prioritas kerja dan pembagian tanggung jawab. Menurut Yukl (2019:47), gaya kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada hasil dapat menimbulkan kelelahan psikologis dan menurunkan rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional dan partisipatif, agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, serta terdorong untuk bekerja dengan lebih produktif

Tabel 1. 3 Persepsi Karyawan terhadap Beban Kerja di Kantor Pusat PT Dinasti Kreatif Indonesia (2024)

Kategori Beban Kerja	Persentase Karyawan (%)	Karakteristik Umum
Tinggi	57%	Volume pekerjaan meningkat, waktu lembur sering terjadi, tekanan target tinggi
Sedang	31%	Tugas sesuai kemampuan, namun terkadang menghadapi deadline ketat
Rendah	12%	Pekerjaan relatif stabil, beban sesuai dengan kapasitas kerja harian

Sumber: Data internal PT Dinasti Kreatif Indonesia (pra-survei HRD, 2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, terutama pada divisi yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pemasaran. Kondisi ini apabila tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan efektivitas kerja serta berpotensi menimbulkan kelelahan kronis. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi pembagian tugas secara periodik, memperkuat koordinasi antar divisi, dan menerapkan sistem rotasi kerja yang adil agar beban kerja karyawan lebih seimbang dan produktivitas dapat meningkat secara berkelanjutan

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2020:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengendalikan bawahannya agar mau bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam memotivasi dan mengarahkan timnya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam organisasi

Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30), beban kerja adalah sekumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu dengan standar dan kemampuan yang dimilikinya. Artinya, beban kerja menggambarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan kapasitas, keterampilan, dan waktu yang tersedia. Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan individu, maka hasil kerja akan optimal. Namun, jika berlebihan, hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2020:185), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Produktivitas mencerminkan perbandingan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input), baik berupa tenaga, waktu, maupun biaya. Dengan demikian, semakin besar hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang sama, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2023:130) metode kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya mengukur pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Menurut (Sugiyono 2023:145), penelitian kausal digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

No	Nilai Validitas	Standar Deviasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
1	0,711	0,219	Valid
2	0,694		
3	0,700		
4	0,845		
5	0,688		
6	0,833		
7	0,858		
8	0,825		
9	0,780		
10	0,869		
11	0,860		
12	0,736		
Beban Kerja (X2)			
1	0,811	0,219	Valid
2	0,811		
3	0,751		
4	0,888		
5	0,908		
6	0,853		
7	0,834		
8	0,733		
Produktivitas Kerja (Y)			
1	0,746	0,219	Valid
2	0,781		
3	0,742		
4	0,495		
5	0,769		
6	0,769		
7	0,728		
8	0,690		
9	0,729		
10	0,739		
11	0,689		
12	0,848		

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Mayoritas item dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,219), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.8. Sebagai hasilnya, semua item dalam X1 dan X2 dianggap asli. Temuan ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini memenuhi standar validitas dan layak digunakan untuk mengumpulkan data

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,941	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,930		
Produktivitas Kerja (Y)	0,902		

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari nilai krusial 0.60, yaitu 0.941 untuk Gaya Kepemimpinan (X1), 0.930 untuk Beban Kerja (X2), dan 0.902 untuk Produktivitas Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap alat kuesioner dapat dipercaya, memastikan bahwa tanggapan responden konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis tambahan

Uji Normalitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17730873
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.066
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Menurut Tabel 4.10, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (dua ekor) = 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residu terdistribusi secara normal, yang berarti syarat normalitas terpenuhi oleh model regresi. Akibatnya, temuan analisis regresi dapat diandalkan dan cocok untuk pengujian hipotesis lebih lanjut

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 11 Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.542	3.444		1.899	.061		
	Gaya Kepemimpinan	.348	.079	.342	4.419	.000	.647	1.546
	Beban Kerja	.757	.100	.588	7.588	.000	.647	1.546

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Tingkat toleransi untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja masing-masing adalah 0,647 dan 1,546, sesuai dengan Tabel 4.11. Angka-angka ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10 dan tingkat toleransi di atas 0,10

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.016	1.958		-.008	.993
	Gaya Kepemimpinan	-.118	.045	-.357	-2.634	.110
	Beban Kerja	-.112	.057	-.267	-1.969	.053

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja memiliki nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.110 dan 0.053, masing-masing, menurut Tabel 4.12 hasil uji Glejser. Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena kedua variabel memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0.05. Karena varians residu bersifat homoskedastis atau konstan, model regresi ini dianggap sesuai untuk digunakan

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1		.701	.694	3.21831	1.885

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, GayaKepemimpinan
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Uji Durbin-Watson menghasilkan nilai DW sebesar 1.885, dengan batas atas (du) sebesar 1.6882 dan batas bawah (dl) sebesar 1.5859. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi karena nilai DW berada dalam rentang $du < DW < 4 - du$ ($1.6882 < 1.885 < 2.3118$). Akibatnya, model regresi ini cocok untuk analisis lebih lanjut dan residu-residu tersebut bersifat independen

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.542	3.444		1.899	.061
	Gaya Kepemimpinan	.348	.079	.342	4.419	.000
	Beban Kerja	.757	.100	.588	7.588	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 6,542 menunjukkan bahwa jika variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 6,542
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (0,348) bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,348 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (0,757) bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,757 satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap

Analisis koefisien korelasi

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.694	3.21831

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.837 ditemukan berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi yang tercantum dalam Tabel 4.19. Nilai ini berada dalam rentang 0.800 hingga 1.000, yang dianggap sebagai hubungan yang sangat kuat menurut kriteria evaluasi data koefisien korelasi. Nilai korelasi positif berarti hubungan antara beban kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_1) secara bersamaan terhadap produktivitas kerja (Y) bersifat satu arah. Artinya, karyawan di PT

Dinasti Kreatif Indonesia menjadi lebih produktif semakin optimal beban kerja yang diberikan dan semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.694	3.21831
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Nilai R Square sebesar 0.701 ditentukan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tercantum dalam Tabel 4.19. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara bersama-sama menjelaskan 70,1% variasi dalam Produktivitas Kerja, sementara faktor-faktor lain di luar model penelitian ini mempengaruhi sisa 29,9%. Oleh karena itu, variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan secara signifikan oleh kedua variabel independen tersebut

Uji Hipotesis

Tabel 4. 23 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.542	3.444		1.899	.061
	Gaya Kepemimpinan	.348	.079	.342	4.419	.000
	Beban Kerja	.757	.100	.588	7.588	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data diolah penulis (2025)

1. Nilai t sebesar 4.419 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.664. Dengan nilai Sig sebesar 0.000 (< 0.05), hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan meningkat seiring dengan efektivitas gaya kepemimpinan yang digunakan.
2. Nilai t sebesar 7,588 untuk variabel Beban Kerja (X_2) juga lebih besar daripada nilai t tabel (1,664). Dengan nilai Sig sebesar 0,000 ($< 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti produktivitas kerja meningkat ketika beban kerja karyawan dikelola secara optimal

Tabel 4. 24 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1872.160	2	936.080	90.377	.000 ^b
	Residual	797.528	77	10.358		
	Total	2669.688	79			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, GayaKepemimpinan						

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Nilai F yang dihitung adalah 90,377 berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.21, tetapi nilai F pada tabel adalah 3,11 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 77$. Faktor Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F yang dihitung (90,377) lebih besar dari nilai F tabel (3,11). Akibatnya, Hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki dampak pada produktivitas kerja, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor independen tersebut secara signifikan berkontribusi dalam menjelaskan variasi produktivitas pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,419 > t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,478 atau 47,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 7,588 > t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,625 menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 62,5% terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin optimal pengelolaan beban kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan
3. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai F hitung sebesar 90,377 > F tabel 3,11 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837 dan R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,1% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Al, W. et. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Angelo Kinicki, B. K., & W. (2018). *Management A Partical Introduction, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmaya, E., & M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2351–2360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2593>
- Azizah, N., Mulyadi, D., & Partimah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Simone Accessary Collection Cicadas. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 204–210. <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Grage/article/view/750%0Ahttps://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Grage/article/view/750/458>
- Baskoro, Yogi; Rahman, T. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA JAPB : Volume 4 Nomor 2 , 2021 JAPB : Volume 4 Nomor 2 , 2021. 4*, 1204–1214.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya*. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Chandra, A. R., Palendeng, I. D., & Kojo, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Matahari Departement Store, TBK-Megamall Manado. *Jurnal EMBA*, 12(4), 109–119.
- Elliansyah, H., & Akbar, I. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hurindo Tyre Utama Palmerah Barat Jakarta Selatan. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10368–10384. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A. dan Susanti, L. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Cetakan pertama. Jakarta: Literasi Nusantara.
- Hana Tasyia, N. and Rahman, T. (2025). “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR KABUPATEN TABALONG”, *JAPB*, 8(2), pp. 1678–1694. doi: 10.35722/japb.v8i2.1366.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Helmas Septiyo Hadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 1(3), 40–48. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i3.84>
- Hia, E., Purba, E. H. ., & Sari, M. M. (2024). “REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : PERAN TEKNOLOGI DALAM EKSISTENSI PENGUASAAN BISNIS DAN IMPLEMENTASINYA,” *JPSB J. Perilaku Dan Strateg. Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 91–98,.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>
- Josefa Sitorus, Jamardua Haro, Suri Purnami, Harris P Nasution, & Ratna Dewi. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko PT Pelindo Multi Terminal. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(4), 145–158.

- <https://doi.org/10.59059/maslahah.v3i4.2754>
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN (Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad Gandung. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi*. CV. AA. RIZKY.
- Muhammad Gandung dan Suwanto (2020). (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SuryaRasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jenius*, 3(3), 236–245.
- Muhammad Gandung, W. G. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 10/6, 146–152.
- Nurfauziah, A. S., & Fauziya, F. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2351–2360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v1>.
- Ragil Aditya, Siti Hasbiah, & Agung Widhi Kurniawan. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Citra Harapan Kabupaten Maros. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 401–410. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2352>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins dan Coulter. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta*.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suliantoro, S. (2021a). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.54131/jbma.v8i1.118>
- Suliantoro, S. (2021b). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksanaan Teknis Rumah Sakit Pratama KotaYogyakarta*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8 (1), 79-88.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan dalam Orgnasasi (edisi Ketujuh)*. (ati Cahayani, Trans). Jakarta. PT. Indeks