

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang

Era Hia^{*1}, Eduard Hotman Purba², Meri Mayang Sari³

¹²³Universitas Raharja, Kota Tangerang, Indonesia

Email: erahia@raharja.info^{*1}, eduard@raharja.info², meri.mayang@raharja.info³

Abstrak

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
17 April 2023

Tanggal diterima:
15 Maret 2024

Tanggal
dipublikasikan:
25 April 2024

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang. 841 karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang yang tersebar di berbagai bagian dalam aktivitas produksinya digunakan sebagai populasi dalam penelitian. Sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 89 karyawan. Regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi digunakan untuk teknik analisis data. Hasil yang didapat adalah menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain gaya kepemimpinan tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja

Abstract

Pengutipan:
Hia, E.E., dkk
(2024). Pengaruh
Gaya
Kepemimpinan
dan Motivasi
Terhadap
Produktivitas
Kerja Karyawan
Pada PT.
Arthawenasakti
Gemilang
Tangerang.
*Jurnal Pendidikan
Ekonomi
Undiksha*, 16(1),
90-98
doi:
10.23887/jjpe.v16
i1.60890

The research was conducted with the aim of knowing the effect of leadership style on employee productivity, the effect of motivation on employee productivity, and the influence of leadership style and motivation on employee productivity at PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang. 841 employees of PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang which is scattered in various parts of its production activities is used as the population in the study. The sample uses the slovin formula of 89 employees. Multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination are used for data analysis techniques. The results obtained are to explain that leadership style partially has a negative effect on employee work productivity, in other words, leadership style has no significant effect on employee work productivity at PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang, motivation partially has a significant effect on employee work productivity at PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang. Leadership style and motivation simultaneously on employee work productivity at PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Work productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi perusahaan yang perlu dijaga. Proses untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Pemimpin adalah panutan yang berkomitmen untuk berada di garis depan aktivitas kehidupan. Orang ini memiliki tugas dan kewajiban dalam memberikan perlindungan dan dukungan pribadi serta mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diprogramkan. Menurut Lelo Sintani et al (2022), kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang untuk bersikap atau bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi. Hasil produktivitas yang dicapai karyawan harus dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang akan dirasakan oleh perusahaan dan akan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan di masa sekarang maupun dimasa yang akan datang datang. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas keluaran (kinerja maksimal) dan efisiensi masukan (tenaga kerja) meliputi kuantitas, kualitas dalam satuan waktu (Lado et al., 2019). Produktivitas kerja yang optimal adalah gambaran kualitas sumber daya manusia. Produktivitas merupakan keahlian setiap orang, sistem atau perusahaan untuk menghasilkan apa yang diinginkan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien (Eka & Wibowo, 2021).

Salah satu hal terpenting bagi para Pemimpin adalah meningkatkan produktivitas kerja para karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan. Terkait erat dengan ini adalah masalah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Muncul pertanyaan bagaimana menciptakan motivasi karyawan agar mampu dan mau

bekerja secara optimal untuk membantu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah proses dimana mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan mengarah pada pencapaian suatu tujuan tertentu dan kepuasan beberapa kebutuhan (Sahir et al. 2022). Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras dengan membekali keterampilan dan kemampuan mencapai tujuan perusahaan. (Suryani et al., 2020). Motivasi merupakan masukan, keinginan, atau kemauan yang kuat dari diri sendiri agar mencapai suatu tujuan yang di harapkan. Dorongan membimbing orang agar melakukan yang terbaik sehingga mencapai apa yang ingin mereka lakukan (Kamal et al., 2021).

Hasil yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa masalah pengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang dimana, pimpinan yang gagal memperhatikan bawahannya cenderung lebih otokratis. Artinya, pengarahan dan pengawasan terhadap bawahan secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilakukan persis seperti yang mereka inginkan, Pelatihan dan pelaksanaan bawahan dan pimpinan terkesan kaku, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan karyawan, yang menyebabkan terjadinya penurunan motivasi para karyawan yang memiliki keinginan untuk berkembang. Selain itu kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang. Hal ini disebabkan karena kesibukan manajemen perusahaan dan perlakuan yang tidak optimal dari seluruh karyawan, yang tanpa disadari tidak mendapat motivasi secara langsung dari pimpinan, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja, dan Sulitnya mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaani serta menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan. Hal tersebut memunculkan persoalan gaya kepemimpinan dan motivasi

terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang. Produktivitas karyawan yang kurang optimal disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan dalam motivasi karyawan. Karyawan yang terpengaruh memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi ketika peran manajer dinilai baik.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah, disebabkan gaya kepemimpinan yang otokratis dan motivasi yang sangat rendah dari para pimpinan. Sehingga menimbulkan pemikiran bagaimana semua faktor tersebut saling mendukung dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau sifat yang dikumpulkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Alternatifnya, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering digunakan oleh pemimpin (Erri et al. 2021); (Putra et al., 2022). Kepemimpinan untuk merupakan ilmu dan seni yang mempengaruhi orang lain dan kelompok agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai suatu tujuan (Mu'ah et al., 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi rangkaian proses tingkah laku manusia dalam mencapai tujuan yang memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sunarsi, 2018). Chung & Meggison (Fahmi, 2017) menjelaskan bahwa "Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it's closely performance. (Motivasi dapat dikatakan sebagai/perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan yang mengacu pada tingkat upaya yang dilakukan untuk

mencapai tujuan. Motivasi terkait erat dengan kinerja karyawan.

Produktivitas Kerja

Hidayat & Wahyuni (2020) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang (output) sesuai dengan ketekunan yang telah ditetapkan pada waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah ukuran untuk membandingkan kualitas dan kuantitas pekerja dalam satuan waktu guna mencapai hasil atau produk kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Demikian pula, produktivitas karyawan yang buruk dapat menghambat dan menurunkan kinerja perusahaan dan mempersulit pencapaian tujuan yang ditetapkan. (Mahawati et al., 2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan kajian di atas, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, ketika kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat secara bersamaan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

METODE

Menurut Ibrahim 2021 penelitian asosiatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi suatu hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif memungkinkan kita membangun teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala. Alasan dipilihnya penelitian asosiatif sebagai metode penelitian adalah untuk mengkaji atau mempelajari data yang berkaitan atau mempengaruhi dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel

tertentu. Alat penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Saragih et al., 2021). Alasan dipilihnya penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian adalah untuk menganalisis perhitungan statistik yang bersifat matematis.

3.1 Definisi Operasional Variabel

(Putri et al., 2022) menyatakan bahwa definisi operasional adalah elemen penelitian yang menjabarkan bagaimana variabel ditentukan dan bagaimana variabel diukur. Oleh karena itu, definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan menggunakan variabel yang sama. Operasional variabel penelitian ini adalah :

- a) Produktivitas kerja (Y)
- b) Gaya Kepemimpinan (X_1)
- c) Motivasi (X_2)

3.2 Populasi dan Sampel

(Made Sudarma Adiputra et al., 2021) Menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh subyek penelitian, terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai uji, atau kejadian sebagai sumber data yang menunjukkan ciri tertentu dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian) dapat berupa populasi (alam semesta) atau sampel.

(Sudarmanto et al. 2021) Menyatakan bahwa Sampel merupakan bagian dari total populasi yang diteliti, dijadikan responden dan dilihat karakteristiknya dapat mewakili keseluruhan yang ada.

841 karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini yang tersebar di berbagai bagian dalam aktivitas produksinya, rumus slovin digunakan dalam

penelitian ini guna menentukan jumlah sampel yang diambil.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Hasil sampel dari rumus diatas diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{841}{1 + 841 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{841}{1 + 841(0,01)}$$

$$n = \frac{841}{1 + 8,41}$$

$$n = \frac{841}{9,41}$$

$$n = 89,37$$

Setelah dihitung dengan rumus Slovin memperoleh 89,37 sampel. Dan dibulatkan sebanyak 89 karyawan sebagai sampel. Untuk menarik sampel dari populasi peneliti menggunakan Teknik Simple Random Sampling, dengan cara mengambil secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi tersebut.

Tabel 1. Jumlah Sampel

Kode Bagian	Populasi	Sampel
5.10	60	89/841(60) = 6
5.11	34	89/841(34) = 4
5.12	37	89/841(37) = 4
5.13	24	89/841(24) = 3
5.14	35	89/841(35) = 4
5.15	37	89/841(37) = 4
5.16	83	89/841(83) = 9
5.17	97	89/841(97) = 10
5.18	49	89/841(49) = 5
5.19	94	89/841(94) = 10
5.20	215	89/841(215) = 23
5.21	22	89/841(22) = 2
5.22	24	89/841(23) = 3
5.23	30	89/841(30) = 3
Jumlah	841	89 Karyawan

3.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan survei dengan kuesioner. Dimana kuesioner disebarikan kepada calon responden untuk menjawab pertanyaan tentang variabel. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Tangerang yang menjadi sampel dengan meminta tanda checklist (√). Jika setiap pernyataan memiliki lima pilihan, maka skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok terhadap fenomena social.

Tabel 2. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Rumus Correlate, Bivariate Correlations digunakan dalam penelitian ini untuk menguji keefektifan masing-masing instrument

dengan memasukkan skor item pernyataan dan total untuk setiap variable.

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,179(positif)	0,093<0,05	Valid
P2	0,389(positif)	0,000<0,05	Valid
P3	0,568(positif)	0,000<0,05	Valid
P4	0,491(positif)	0,000<0,05	Valid
P5	0,374(positif)	0,000<0,05	Valid
P6	0,602(positif)	0,000<0,05	Valid
P7	0,531(positif)	0,000<0,05	Valid
P8	0,496(positif)	0,000<0,05	Valid

Keseluruhan itemr pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) berada pada kategori valid. Dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,445(positif)	0,000<0,05	Valid
P2	0,341(positif)	0,001<0,05	Valid
P3	0,384(positif)	0,000<0,05	Valid
P4	0,057(positif)	0,549<0,05	Valid
P5	0,547(positif)	0,000<0,05	Valid
P6	0,595(positif)	0,000<0,05	Valid
P7	0,542(positif)	0,000<0,05	Valid
P8	0,593(positif)	0,000<0,05	Valid

Semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X₂) berada pada kategori valid. Dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 5. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,492(positif)	0,000<0,05	Valid
P2	0,687(positif)	0,000<0,05	Valid
P3	0,484(positif)	0,000<0,05	Valid
P4	0,328(positif)	0,002<0,05	Valid
P5	0,267(positif)	0,011<0,05	Valid
P6	0,267(positif)	0,011<0,05	Valid
P7	0,504(positif)	0,000<0,05	Valid
P8	0,442(positif)	0,000<0,05	Valid

Semua item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori valid. Dapat dilihat pada tabel 5.

4.2 Uji Reliabilitas

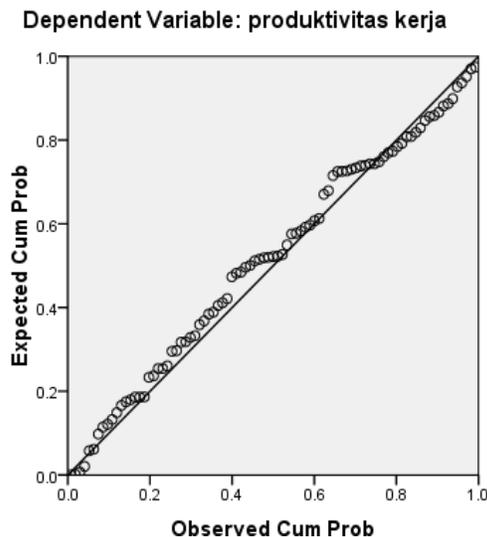
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,675	0,60
Motivasi (X2)	0,669	0,60
Produktivitas Kerja (Y)	0,668	0,60

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh bahwa semua nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ yaitu dari variabel gaya kepemimpinan 0,675 motivasi sebesar 0,669, produktivitas sebesar 0,668 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar tersebut, kita dapat melihat bahwa semua data tersebar di area garis diagonal dan sepanjang arah garis diagonal. Oleh karena itu, model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak memiliki masalah normalitas. Data dalam model regresi pada penelitian ini cenderung normal.

4.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

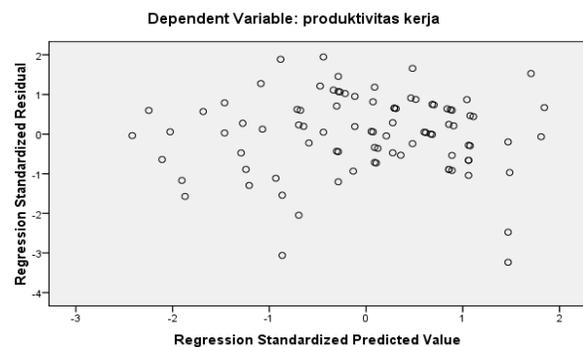
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Gaya Kepemimpinan	.478	.409	.361	.922	1.085
	Motivasi kerja	.468	.397	.349	.922	1.085

a. Dependent Variable : Produktivitas kerja karyawan

Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), berada dalam batas toleransi nilai VIF sebesar 1.085, artinya tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olan SPSS

Gambar di atas menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak. Titik-titik ini tidak membentuk pola yang jelas dan tidak beraturan dan tersebar di atas pada sumbu y dibawah angka 0. Model yang baik untuk data penelitian adalah tidak adanya heteroskedastisitas.

Dari hasil tersebut disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap model regresi dan data dapat dianalisis lebih lanjut.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.902	3.546		2.510	.014
Gaya Kepemimpinan	.358	.086	.376	4.152	.000
Motivasi Kerja	.390	.097	.363	4.012	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai:

$$Y = 8.902 - 358X_1 + 390X_2$$

Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan persamaan regresi sebagai berikut :

1. 8,902 menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi adalah (0) maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah 8,902.
2. 358 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dinaikkan maka nilai produktivitas kerja karyawan akan meningkat 358.
3. 390 menunjukkan jika variabel motivasi dinaikkan maka nilai produktivitas kerja karyawan akan meningkat 390.

4.7 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.902	3.546		2.510	
Gaya Kepemimpinan	.358	.086	.376	4.152	
Motivasi Kerja	.390	.097	.363	4.012	

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan uji t nilai signifikan gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,000 (Sig 0,000 < 0.05) H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya : terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,000 (Sig 0,000 > 0,05) H₁ diterima dan H₀ ditolak. Artinya : terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.8 Uji Simultan (Uji F):

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^b					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.119	2	160.559	23.135	.000 ^a
	Residual	596.859	86	6.940		
	Total	917.978	88			

a. Predictors: (Constant) : gaya kepemimpinan, motivasi kerja
b. Dependent Variable : produktivitas kerja

Hasil dari uji F memperoleh nilai sebesar 23.135 sig 0,000 (Sig 0,000 < 0,05) H₀ ditolak. Artinya : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

4.9 Uji Determinasi (R Square)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.350	.335	2.634	2.035

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja
b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji R Square diperoleh sebesar 0,350 atau 35%. Artinya sebesar 35% pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, untuk 65% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

SIMPULAN

Dari hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t diperoleh sebesar 0,000 ($\text{Sig} 0,000 < 0,05$) H_0 ditolak dan H_1 diterima, Artinya : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (2) Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t diperoleh sebesar 0,000 ($\text{Sig} 0,000 < 0,05$) H_1 diterima dan H_0 ditolak, Artinya : motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (3) Nilai R Square diperoleh sebesar 0,350 menunjukkan bahwa 35% pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja, untuk sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

SARAN

Penulis kemudian menyarankan: (1) Diperlukan komitmen yang lebih tinggi baik dari karyawan maupun pimpinan agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmennya sehingga produktivitas kerja lebih optimal. (2) Pimpinan harus mendengarkan masalah yang dihadapi karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan baik oleh pimpinan, sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. (3) Perusahaan dapat memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawannya. Ini termasuk memotivasi bawahan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti perubahan globalisasi, dan memberi penghargaan kepada bawahan ketika mereka mampu melakukan pekerjaan terbaiknya, termasuk kebutuhan karyawan. (4) masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbesar atau memperluas populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Selanjutnya, Penelitian di masa depan dapat menambahkan faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri
- Dadi Lado, M., Fanggalda, R. P. C., & Timuneno, T. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM KOTA KUPANG. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 10(3), 283–297
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 527
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82
- Kamal, F., Winarso, W., & Yoganingsih, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Manajemen Dan Bisnis*, 52–60
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia

- Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 160–170
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 1(1), 66–82
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Mu'ah, M., Indrayani, Masram., & Sulton., M. (2023). *Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada - Pers.
- Hidayat, A. I., & Wahyuni, D. U. (2018). PENGARUH K3 DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MIWON INDONESIA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(7).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis
- Ibrahim. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS ISLAM*. Ar-Raniry Press.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar – Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis
- Putri, S. T., Lameky, V. Y., Pangaribuan, S. M., Manurung, M. E. M., Mataputun, D. R., Wasilah, H., Herawati, T., Rahmasari, R., Putri, N. R., Soputri, N., Damayanti, D., Purnamawati, I. D., Resmiati, R., & Utami, R. A. (2022). *Metodologi Riset Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis
- Made Sudarma Adiputra, I., Siregar, D., Anggraini, D. D., Irfandi, A., Trisnadewi, N. W., Nurmalita, M. H., Oktaviani, S. N. P., Laksmi, P., Supinganto, A., Pakpahan, M., Listyawardhani, Y., Islam, F., & Ani, M. (2021). *Statistik Kesehatan: Teori dan Aplikasi*. Yayasan Kita Menulis
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniwati, I., Nururrochman Hidayatulloh, A., Irawati, H. M., & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., Ismail, M., Nururochman Hidayatulloh, A., Purba, S., & Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis