

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang

*The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity at PT Akbar Global Express, Tangerang City*

Fatih Imawan Fikri<sup>1</sup>, Ratih Setyo Rini<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia; fatihimawanfikri19@gmail.com

### Article history

Submitted: 2025/03/12;    Revised: 2025/04/10;    Accepted: 2025/10/19

### Abstract

Employee productivity is a crucial element in supporting the achievement of company goals. However, low productivity is often influenced by various factors, such as leadership style and work motivation. This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee productivity at PT Akbar Global Express in Tangerang City. This study used a quantitative method with a causal approach. Data were collected by distributing questionnaires to 40 employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results showed that, partially, leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, these two independent variables also significantly influenced employee productivity, contributing 76.1% to the variation in productivity studied. The conclusion of this study is that an effective leadership style and high work motivation can significantly increase employee productivity. Therefore, companies are expected to pay attention to leadership style and motivational factors to encourage optimal employee performance.

### Keywords

Employee Productivity, Leadership Style, Work Motivation.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license,  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya produktivitas. Produktivitas adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya (Gerung et al., 2022). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang produktif, berpotensi, dan terampil agar berdampak baik bagi produktivitas perusahaan. Adapun

beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Faktor utama yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan ialah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya guna mencapai tujuan perusahaan (Hanafi dkk., 2018). Kepemimpinan juga merupakan upaya pemimpin untuk mengarahkan karyawan dan memberikan contoh yang baik agar tercapainya peningkatan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam mencapai target perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin memiliki peran yang besar dan sangat penting bagi produktivitas karyawan di suatu perusahaan.

Kepemimpinan saat ini merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong kinerja organisasi. Seorang pemimpin memegang peran sentral dalam pengelolaan perusahaan, khususnya dalam merumuskan dan melaksanakan keputusan strategis. Pemimpin dituntut untuk mampu mengakuisisi, mengembangkan, serta mengelola sumber daya organisasi secara optimal guna menghasilkan produk dan layanan terbaik demi kepentingan seluruh pihak yang terkait dengan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengelola anggota tim atau bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu (Iryani, 2022). Pemimpin perlu memahami bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengetahui dengan benar di mana dan kapan harus menempatkan gaya kepemimpinannya, sedangkan pemimpin yang buruk adalah pemimpin yang tidak mengerti bagaimana seharusnya bersikap. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mango & Masirete, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Nurjaya, 2020). Motivasi berperan sebagai faktor yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Jika karyawan kehilangan motivasi, perusahaan dapat mengalami kemunduran, mengingat setiap karyawan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi agar dapat mengatasi tantangan dan beban kerja. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kesejahteraan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian, diharapkan motivasi kerja akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dan pencapaian produktivitas perusahaan.

Kepemimpinan dan motivasi yang baik juga dapat menunjang tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai targetnya. Dengan adanya kedua faktor tersebut, akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga mendukung laju dan keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat produktivitas kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya produktivitas. Produktivitas adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya (Gerung et al., 2022). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang berpotensi dan terampil agar berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan akan sangat memengaruhi cara kerja, semangat, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif cenderung mampu meningkatkan produktivitas bawahannya.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Ghodaqo et al., 2025) pada UD. Sumber Rezeki Leces Probolinggo menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan elemen penting dalam dunia bisnis. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah & Suwoko, 2020) di PT Jasa Mutu Mineral Indonesia, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berada pada kategori sedang dan memiliki dampak negatif terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis cenderung membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya serta mengalami kesulitan untuk menjadi produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat menghambat semangat kerja serta menurunkan produktivitas karyawan di lingkungan perusahaan.

Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hana et al., 2023) di PT Reasuransi Nasional Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Akbar Global Express Kota Tangerang, yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik dengan fokus pada layanan pengiriman dalam volume besar, berbeda dari layanan ekspres pada umumnya. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pentingnya

peran produktivitas karyawan dalam mendukung efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di industri logistik.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan membuktikan kebenaran atau pengetahuan ilmiah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan serta motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui survei di lapangan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai di divisi PT Akbar Global Express Kota Tangerang, yang merupakan seluruh karyawan di perusahaan tempat penelitian dilakukan. Sampel harus benar-benar mewakili populasinya agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui survei lapangan. Penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada pegawai PT Akbar Global Express Kota Tangerang untuk diisi sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Dalam penelitian ini, digunakan metode sampling jenuh dengan kriteria tertentu, sehingga sampel penelitian mencakup seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi: Observasi, Kuesioner (angket), dan Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data pendukung dari dokumen-dokumen tempat penelitian yang relevan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan dari responden valid dan dapat diandalkan. Hasil uji validitas dan reliabilitas ini menentukan kelayakan instrumen penelitian yang digunakan.

Adapun tahapan uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Setelah asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yang terdiri atas: Uji parsial (Uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, Uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara

bersama-sama terhadap variabel dependen, serta Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan upaya penulis untuk mempelajari dan menjabarkan temuan yang diperoleh dari hasil observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi yang telah dilakukan. Dengan demikian, hasil penelitian ini juga dapat diartikan sebagai bentuk pengujian terhadap hipotesis yang diajukan oleh penulis. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan terhadap hasil penelitian guna menentukan jawaban dan mengetahui apakah terdapat hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form, yang kemudian disebarluaskan kepada karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang. Dari hasil pengisian kuesioner tersebut, diperoleh gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu:

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
- Variabel Motivasi Kerja (X2)
- Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) disajikan pada:

**Tabel I.** Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Yang Menjawab					Total
	SS	S	RR	TS	STS	
1	6	13	14	7	0	40
2	21	19	0	0	0	40
3	6	14	14	6	0	40
4	0	21	19	0	0	40
5	6	14	14	6	0	40
6	0	22	18	0	0	40
7	0	21	19	0	0	40
8	6	14	14	6	0	40
9	0	21	19	0	0	40
10	6	14	13	6	0	40

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan **Tabel I.** di atas mengenai jawaban responden, terdapat satu pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi dengan keterangan “**Setuju**”, yaitu **Pernyataan nomor 6**. Pada pernyataan tersebut, sebanyak **22 responden** memberikan jawaban *setuju*, yang menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap aspek yang diukur dalam pernyataan tersebut.

Tabel 2. Hasil Jawaban responden Motivasi Kerja (X2)

Item	Yang Menjawab					Total
	SS	S	RR	TS	STS	
1	0	20	20	0	0	40
2	6	14	14	6	0	40
3	0	20	20	0	0	40
4	0	20	20	0	0	40
5	6	15	14	6	0	40
6	0	20	20	0	0	40
7	6	15	13	6	0	40
8	0	21	19	0	0	40
9	0	20	20	0	0	40
10	6	14	14	6	0	40

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan **Tabel 2.** di atas mengenai jawaban responden, terdapat satu pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi dengan keterangan “**Setuju**”, yaitu **Pernyataan nomor 8**. Pernyataan tersebut mendapatkan **21 responden** yang memberikan jawaban *setuju*. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pandangan positif terhadap aspek yang diukur dalam pernyataan tersebut, yang mencerminkan persepsi mereka terhadap variabel motivasi kerja.

**Tabel 3.** menyajikan hasil jawaban responden terkait variabel produktivitas karyawan (Y).

Item	Yang Menjawab					Total
	SS	S	RR	TS	STS	
1	6	14	14	6	0	40
2	0	20	20	0	0	40
3	6	14	14	6	0	40
4	0	20	20	0	0	40
5	6	13	15	6	0	40
6	0	21	19	0	0	40
7	0	22	18	0	0	40
8	6	13	15	6	0	40
9	0	21	19	0	0	40
10	6	14	15	6	0	40

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 3, di atas mengenai jawaban responden, terdapat satu pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi dengan keterangan “Setuju”, yaitu Pernyataan nomor 7. Pada pernyataan tersebut, sebanyak 22 responden memberikan jawaban *setuju*.

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan sebesar  $0,010 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,714 > t$  tabel 2,026. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, maka akan muncul dorongan untuk bekerja lebih maksimal. Gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun kedisiplinan dalam bekerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,036 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,172 > t$  tabel 2,026. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Ketika pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, serta membangun komunikasi yang efektif dengan bawahan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi. Gaya kepemimpinan yang baik juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan performa kerja yang optimal.

Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam proses kerja akan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinannya agar dapat mengelola tim secara efektif dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Kamil Hafidzi et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjalankan perannya secara profesional dan inspiratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta membangun hubungan kerja yang sehat antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa

para pemimpinnya memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik guna mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja individu dan tim.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F simultan, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,320 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,25, dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ).

Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memainkan peranan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja, sedangkan motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan arah, dukungan, dan iklim kerja yang positif. Kombinasi antara pemberian imbalan yang sesuai dan kepemimpinan yang inspiratif akan membentuk lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ikhwanandaru & Wolor (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang guna mendorong kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga memberikan implikasi strategis bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan pengambilan keputusan, tetapi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi panutan, serta menjalin komunikasi yang terbuka dengan bawahannya terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong terciptanya produktivitas yang optimal.

Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan di seluruh tingkatan manajerial. Investasi dalam bentuk pelatihan kepemimpinan, coaching, maupun mentoring perlu diprioritaskan agar para pemimpin memiliki kemampuan interpersonal dan manajerial yang efektif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Implikasi ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis atau sistem, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam membangun tim kerja yang solid, termotivasi, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga memberikan implikasi strategis bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan faktor internal, tetapi juga faktor eksternal seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta jenjang karir yang berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal karena terdorong oleh arahan yang jelas, teladan dari pimpinan, serta komunikasi terbuka di lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan semangat dan mendorong terciptanya produktivitas yang maksimal.

Perusahaan perlu memastikan bahwa bentuk motivasi, baik internal maupun eksternal, selaras dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan. Motivasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja serta berdampak pada penurunan kualitas dan efektivitas produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan sistem motivasi agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Temuan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek, melainkan memerlukan pendekatan terpadu antara pemberian imbalan yang layak dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai alat penggerak organisasi, tetapi juga sebagai pendorong motivasi kerja yang berkelanjutan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan inspiratif mampu menciptakan iklim kerja yang sehat serta memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menerapkan sistem yang adil dan transparan serta menumbuhkan budaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan karyawan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pentingnya integrasi antara kebijakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen perlu memastikan bahwa kedua aspek tersebut saling mendukung dan berjalan secara sinergis agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan

memberikan kinerja terbaiknya. Penerapan strategi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain: Jumlah Responden yang Terbatas; Penelitian ini hanya melibatkan 40 responden yang merupakan karyawan PT Akbar Global Express. Jumlah tersebut masih terbatas dan belum tentu mampu mewakili keseluruhan populasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati.

Variabel Penelitian yang Terbatas

Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas karyawan (Y). Padahal, produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta kompensasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini belum sepenuhnya menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Keterbatasan Waktu Penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang relatif singkat, sehingga proses pengumpulan data dan analisis dilakukan dalam waktu terbatas. Hal ini dapat berdampak pada kedalaman analisis dan cakupan data yang diperoleh. Penelitian lebih lanjut dengan waktu yang lebih panjang diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,714 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 2,026, dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan positif dalam gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dan produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil uji menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,172 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,026, dengan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di lingkungan perusahaan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil output uji ANOVA, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 6,320, lebih besar dari

F tabel sebesar 3,252, dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Akbar Global Express Kota Tangerang. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi.

## REFERENSI

- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25–34. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i2.180>
- Arfah, M. (2023). Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Arborbiz Makassar. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(1), 187–199.
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ghodaqo, M., Lestari, S., Ahmad, J., & Alfarisi, R. (2025). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 4 Nomor 2, Februari 2022 Halaman 307-318 \*Penulis Korespondensi*. 7. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Hamzah, Y. W. P., & Suwoko. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(2), 949–955.
- Hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Ikhwanidaru, E., & Wolor, C. W. (2023). 2250-Article Text-7488-1-10-20231031. 1(4).
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kepala, K., Dalam, D., Meningkatkan, U., Pelayanan, K., Kepemimpinan, G., & Pegawai, K. (2023). *Peran kepemimpinan kepala dinas dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan aparatur sipil negara di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota prabumulih*.

- Kusumawati, A., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. 1(2), 268–277.
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nurjaya, et all. (2020). Pendahuluan Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Komponen Manusia Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 35–43.
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 52–68. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Sugiyono. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Tertia, D., Handayani, S., & Effendi, Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 2(1), 63–76.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Wijaya, & Dewi, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap produktivitas karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>