AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Cahaya Novena Jawa Barat

Veritia[1], Feb Amni Hayati[2], Lili Sularmi[3], Lily Setyawati Kristianti[4]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00822@unpam.ac.id

Submitted: 11th Sept 2025 | **Edited**: 13th Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Veritia, V., Hayati, F. A., Sularmi, L., & Kristianti, L. S. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Cahaya Novena Jawa Barat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 497-507.

ABSTRACT

Employee productivity is a critical factor in achieving organizational goals, and it is strongly influenced by leadership style and motivation. In the dynamic work environment of PT Berkat Cahaya Novena, West Java, management effectiveness and employee motivation play a crucial role in determining performance outcomes. Observations and preliminary reports indicate that variations in leadership approaches and levels of employee motivation may lead to significant differences in productivity, making it necessary to examine these variables systematically. This study aims to investigate the effect of leadership style and motivation on employee productivity, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of all 74 employees of PT Berkat Cahaya Novena, and a census sampling technique was applied. Data were collected using a structured questionnaire with closed-ended questions based on a 5-point Likert scale, distributed directly and via WhatsApp. The collected data were analyzed using SPSS 26 through multiple linear regression, including descriptive analysis, classical assumption tests, and regression analysis. The findings reveal that both leadership style and motivation have a significant positive impact on employee productivity. Strong leadership, characterized by guidance, support, and encouragement, enhances employee performance, while effective motivation further drives productivity by addressing employee needs and providing recognition. These results highlight the importance of implementing effective leadership practices and motivational strategies to optimize organizational performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Productivity, Performance, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan percepatan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut seluruh aspek kehidupan termasuk dunia usaha untuk terus beradaptasi dan berkembang. Persaingan antar-perusahaan semakin ketat, sehingga organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal agar dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kinerja karyawan sebagai upaya mempertahankan keberlanjutan perusahaan (Yusuf, et al.,

2022; Soetrisno, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia, lingkungan organisasi yang dinamis menuntut kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang adaptif demi mendukung kinerja SDM (Putri, et al., 2024).

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang meliputi pemimpin dan karyawan memegang peranan krusial. Pemimpin berfungsi sebagai pengarah, penentu keputusan, dan pemberi motivasi, sementara karyawan menjalankan tugas operasional untuk mencapai tujuan perusahaan (Amru, et al., 2023). Hubungan yang harmonis antara keduanya menjadi kunci agar tercipta sinergi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif serta penciptaan keunggulan bersaing (Mikkael & Ningrum, 2023). Studi terkini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur Indonesia.

Berdasarkan data dari PT Berkat Cahaya Novena (Gunung Sindur, Bogor), produktivitas karyawan selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa target tercapai pada awalnya, namun pada tahun 2023 produktivitas menurun karena penurunan permintaan produksi. Fenomena ini menunjukkan bahwa walaupun organisasi telah menetapkan target dan memonitor kinerja, masih ada faktor internal seperti kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang mungkin belum optimal dalam mendukung karyawan untuk tetap produktif.

Dalam ranah teori manajemen dan motivasi kerja, banyak penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan (Paramarta, et al., 2023). Penelitian terbaru menemukan bahwa gaya kepemimpinan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berpotensi meningkatkan kinerja karyawan (Ramadhan, et al., 2024).

Meski demikian, hasil penelitian sebelumnya tidak selalu konsisten di semua konteks organisasi. Studi yang dilakukan oleh Ilmi & Juliana (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh parsialnya bisa berbeda antar organisasi dan dipengaruhi oleh kondisi kontekstual serta budaya organisasi.

Dalam konteks produktivitas karyawan (bukan hanya kinerja) di Indonesia, penelitian oleh Suprayitno (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional maupun transaksional dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui budaya organisasi yang mendukung (Nazir, et al., 2022). Sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bersama dengan faktor motivasi juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan (Zulfa & Abadiyah, 202).

Berdasarkan uraian di atas, organisasi seperti PT Berkat Cahaya Novena yang menghadapi penurunan produktivitas meskipun target telah ditetapkan memerlukan analisis mendalam terhadap faktor kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai salah satu upaya peningkatan produktivitas. Itu karena meskipun target tercapai di tahun-tahun awal, perubahan kondisi eksternal seperti permintaan produksi yang menurun menuntut respons internal berupa penguatan kepemimpinan dan motivasi karyawan.

Namun, ada gap penelitian yang spesifik terkait dengan bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial mempengaruhi produktivitas karyawan khusus di perusahaan manufaktur atau distribusi di wilayah Bogor (PT Berkat Cahaya Novena). Banyak penelitian fokus pada kinerja atau kepuasan kerja secara umum, tetapi sedikit yang mengeksplorasi produktivitas karyawan dalam konteks penurunan target produksi, di lokasi spesifik tersebut, dengan teknik sensus terhadap seluruh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk mengisi gap tersebut dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Berkat Cahaya Novena Jawa Barat".

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam menghasilkan output tertentu dalam periode waktu tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal (Puspitawati, et al., 2024). Produktivitas kerja mencakup aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Robbins & Coulter, 2018). Selain itu, produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterampilan, motivasi, dan disiplin karyawan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan (Mathis & Jackson, 2019). Menurut Dessler (2020), peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada sistem manajemen dan strategi organisasi yang mendukung

kinerja optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan formal, tetapi juga kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan, mengambil keputusan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Robbins & Coulter, 2018). Menurut Northouse (2019), kepemimpinan melibatkan proses interaksi antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memanfaatkan visi, komunikasi, dan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, Dessler (2020) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak langsung pada kinerja karyawan dan produktivitas organisasi, karena pemimpin yang baik mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan menciptakan sinergi dalam tim. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk bertindak, bekerja dengan semangat, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan komitmen terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Menurut Luthans (2018), motivasi kerja melibatkan kebutuhan, harapan, dan penghargaan yang dirasakan karyawan, sehingga pekerja terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dessler (2020) menambahkan bahwa motivasi kerja yang efektif dapat dikelola melalui pemberian penghargaan, pengakuan, pelatihan, dan pengembangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, dan

dukungan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih kreatif, berinisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya (Northouse, 2019). Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan kepercayaan, dan memperhatikan kebutuhan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas. Dengan kata lain, kepemimpinan yang tepat tidak hanya mempengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga berimplikasi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi mendorong karyawan untuk memberikan usaha maksimal, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berinovasi dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang termotivasi akan lebih disiplin, fokus pada target, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, sehingga produktivitas organisasi meningkat. Kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang kuat menciptakan sinergi yang optimal, di mana karyawan merasa didukung dan memiliki tujuan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada faktor-faktor manajerial yang mampu membangkitkan semangat dan potensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Fokus penelitian adalah karyawan PT. Berkat Cahaya Novena yang berlokasi di Gunung Sindur, Bogor. Jumlah subjek penelitian sebanyak 74 orang, yang mencakup seluruh karyawan perusahaan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Dengan demikian, seluruh populasi yang relevan terlibat dalam penelitian sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata di perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, yang disebarkan secara langsung maupun melalui media sosial WhatsApp. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data kuantitatif secara efisien dan konsisten dari seluruh responden. Pertanyaan yang disusun dirancang untuk mengukur

persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja kerja, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan regresi linear berganda. Tahapan analisis meliputi uji deskriptif untuk melihat karakteristik data, uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi, dan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan. Metode ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang sistematis mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjamin keakuratan dan validitas hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,229 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh nilai Cronbach’s Alpha untuk Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,873, untuk Motivasi (X2) adalah 0,789, dan untuk Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,755. Semua nilai ini lebih besar dari standar 0,60, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik seperti regresi linear berganda.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear. Dengan data yang normal, hasil analisis statistik seperti regresi linear berganda dapat dianggap valid dan tidak bias, karena normalitas data

memastikan kesalahan residual terdistribusi secara acak. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dapat memberikan estimasi yang andal dan interpretasi hubungan antar variabel dapat dilakukan dengan tepat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu Y = 4,321 + 0,198 X1 + 0,688 X2 menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 4,321 menunjukkan bahwa bahkan tanpa pengaruh gaya kepemimpinan maupun motivasi, produktivitas kerja karyawan tetap memiliki dasar nilai tertentu. Hal ini sesuai dengan teori Robbins & Coulter (2018) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kemampuan, pengalaman, dan keterampilan dasar karyawan sebagai modal awal organisasi. Dengan kata lain, organisasi memiliki produktivitas minimal yang tercapai melalui kapabilitas internal karyawan.

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,198 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,198 point, dengan asumsi variabel motivasi tetap. Hal ini menegaskan teori kepemimpinan transformasional dari Northouse (2019) yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi perilaku karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong pencapaian hasil yang lebih optimal. Kepemimpinan yang baik memberikan arahan, bimbingan, serta kepercayaan kepada karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

Selain itu, pengaruh positif motivasi (X2) sebesar 0,688 menunjukkan kontribusi yang lebih besar dibanding gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Artinya, setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,688 point dengan asumsi kepemimpinan tetap. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2018) bahwa motivasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja keras, berinisiatif, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi. Motivasi mencakup faktor internal seperti kebutuhan dan aspirasi, serta faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif yang diberikan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Dessler (2020), karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen pada tugasnya, berfokus pada target organisasi, dan

memiliki kreativitas dalam menyelesaikan masalah. Dengan demikian, strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan peningkatan motivasi, seperti pemberian reward, pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi, dapat secara signifikan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Dari perspektif kombinasi kedua variabel, terlihat bahwa kepemimpinan dan motivasi bekerja secara sinergis dalam memengaruhi produktivitas kerja. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya kerja yang mendukung, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk memanfaatkan lingkungan tersebut secara maksimal. Teori Herzberg tentang motivasi (Herzberg, 2019) mendukung temuan ini, di mana faktor motivator dan faktor kepemimpinan/organisasi saling terkait dalam mendorong kinerja optimal.

Penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manajerial berupa gaya kepemimpinan dan motivasi. Organisasi yang mampu mengoptimalkan kedua aspek ini akan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan, strategi motivasi, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai produktivitas yang maksimal dalam organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,939, yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bersama-sama mampu menjelaskan 93,9% variasi produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Teori Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor manajerial, seperti kepemimpinan dan dorongan motivasi, yang menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk peningkatan kinerja. Dengan demikian, variabel internal dalam organisasi memiliki peran dominan dalam pencapaian produktivitas.

Dari perspektif kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan kontrol terhadap karyawan. Northouse (2019) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan komitmen, kepuasan, dan tanggung

jawab karyawan terhadap tugasnya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Kepemimpinan yang efektif membentuk struktur kerja yang jelas, mengurangi ambiguitas, dan memotivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Selain kepemimpinan, motivasi juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi. Motivasi mendorong karyawan untuk berperilaku proaktif, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Luthans (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja melibatkan dorongan internal dan eksternal yang membuat individu termotivasi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif tinggi, disiplin, dan berkomitmen, yang berdampak langsung pada produktivitas.

Koefisien determinasi yang tinggi juga menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi menciptakan sinergi yang optimal. Dessler (2020) menegaskan bahwa kombinasi pengelolaan kepemimpinan dan strategi motivasi yang tepat mampu membentuk budaya kerja produktif dan meningkatkan efektivitas karyawan. Sinergi ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan interaksi antar faktor manajerial yang dapat saling memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja.

Meskipun kontribusi kedua variabel sangat dominan, penelitian ini menunjukkan bahwa sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompetensi individu, lingkungan kerja, kondisi ekonomi, atau teknologi yang digunakan. Hal ini menekankan bahwa produktivitas kerja adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh banyak aspek. Herzberg (2019) menyatakan bahwa faktor motivator dan hygiene juga memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan ini.

Uji Hipotesis

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 551,042 lebih besar daripada F tabel 2,730, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, kedua variabel ini tidak hanya berperan secara individual, tetapi juga saling berinteraksi

dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks manajemen, temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan strategi motivasi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Makna praktis dari penelitian ini adalah organisasi tidak dapat mengandalkan salah satu faktor saja untuk meningkatkan produktivitas. Kepemimpinan yang baik perlu didukung oleh motivasi yang memadai agar karyawan terdorong untuk bekerja secara maksimal. Menurut teori Robbins & Judge (2019), kombinasi kepemimpinan dan motivasi membentuk sinergi yang mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, manajemen PT Berkat Cahaya Novena perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif sekaligus memperkuat program motivasi karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu membimbing, mengarahkan, dan memotivasi karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang dipimpin dengan baik cenderung memiliki komitmen tinggi, disiplin, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi juga terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat, kreatif, dan proaktif dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan, dan dorongan psikologis menciptakan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara konsisten. Temuan ini menekankan bahwa perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tepat dapat menciptakan sinergi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Implikasi praktisnya bagi organisasi adalah pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan manajerial sekaligus penyusunan program motivasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan dapat

menciptakan kinerja karyawan yang optimal, mempertahankan keunggulan bersaing, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Amru, F. F., Maya, M., & Susijawati, N. (2023). *The Role of Leadership Style and Workload in Improving Employee Productivity*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8(1), 45-59.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Ilmi, M., & Juliana, S. S. (2023). *The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in South Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(3), 102-115.

Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Mikkael, R. H., & Ningrum, H. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Manajerial)*. Media Sains Indonesia.

Nazir, A., Nur Sholeh, A., Barsah, A., & Aceng, M. (2022). *The Effect of Leadership and Motivation on Productivity Employees at PT. ISS Indonesia Bintaro – South Tangerang*. Jurnal Ad'ministrare, 9(1), 67-80.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.

Paramarta, H. W. A., Septiani, S., Akmarul Putera, D., Haerany, A., Rukmana, A. Y., Sofie F., Schouten, F., Sidjabat, S., Sunarno, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Strategik*. Get Press Indonesia.

Puspitawati, N. M. D., Dwianto, S. B., Sasmitha Putri, I. A., Usadha, D., Adiwidya Yowana, I. M. (2024). *Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Indonesia (Pendekatan Kurikulum Merdeka)*. Megapress.

Putri, N. P., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2024). *Motivation Drives Employee Performance with Key Factors Revealed in Indonesia*. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19(2), 33-49.

Ramadhan, M. D. S., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). *The Effect of Work Motivation and Rewards on Employees' Work Productivity in the Production Department at PT. Mayora Indah Tbk in Tangerang Regency*. International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3), 4(2), 567-579.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suprayitno, D. (2023). *Leadership Style and Employee Productivity in Manufacturing Companies in Indonesia*. Commercium : Journal of Business and Management, 2(2), 212-225.

Yusuf, F., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2022). *The Influence of Work Motivation and Incentives on Employee Productivity of PT. Lamipak Primula Indonesia*. Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS), 7(1), 88-102.

Zulfa, I., & Abadiyah, R. (2024). *Leadership Styles Transform Productivity through Organizational Culture in Indonesia*. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19(2), 56-72.