



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jun Guan Tong

Vivi Alayda Zoelfa*, Isyana Emita

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jun Guan Tong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 52 orang karyawan sebagai responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Uji T menunjukkan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.760 mengindikasikan bahwa 76% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan penguatan motivasi kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan, Sumber Daya Manusia

*Correspondence: Vivi Alayda Zoelfa
Email: vivialaydazulfa@gmail.com

Received: 02-10-2025
Accepted: 09-10-2025
Published: 31-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

76% of the variation in employee productivity can be explained by these two variables, while the rest is influenced by other factors outside this study. This study is expected to be a reference for management in making strategic decisions to increase employee productivity through improving leadership styles and strengthening work motivation.

Abstract: This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee productivity at PT. Jun Guan Tong. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 52 employees as respondents. The independent variables in this study are leadership style (X1) and work motivation (X2), while the dependent variable is employee productivity (Y). Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests with the help of IBM SPSS Statistics 26 software. The results of the study indicate that both leadership style and work motivation have a positive influence on employee productivity. The T-test shows that partially, the variables of leadership style and work motivation each have a significant effect on productivity. While the F-test shows that both independent variables simultaneously also have a significant effect on productivity. The coefficient of determination (R Square) value of 0.760 indicates that

Keywords: Leadership Style, Employee Productivity, Human Resources

Pendahuluan

Dalam era digitalisasi yang semakin berkembang pesat, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan mengoptimalkan kinerja dan produktivitas karyawan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan *marketplace* seperti PT. Jun Guan Tong, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan. Karyawan di perusahaan ini bertanggung jawab atas pengelolaan katalog produk, pemrosesan pesanan, hingga pelayanan pelanggan di platform seperti Shopee dan Lazada. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya, khususnya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memengaruhi, dan membimbing karyawan agar mampu bekerja secara efektif. Pemimpin yang mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, komunikasi terbuka, serta memberikan arahan yang jelas akan lebih mudah mendorong karyawan mencapai target produktivitas. Menurut (Hasibuan, 2020), gaya kepemimpinan yang tepat dapat memengaruhi semangat kerja dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak partisipatif dapat menghambat potensi kerja karyawan. Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor signifikan yang memengaruhi produktivitas. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti penghargaan, jenjang karier, maupun lingkungan kerja yang kondusif. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Wibowo, 2022), motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membentuk perilaku kerja dan memengaruhi hasil kerja karyawan.

PT. Jun Guan Tong, sebagai perusahaan yang mengelola akun-akun marketplace besar, memerlukan karyawan yang tidak hanya cekatan dan terampil secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi tinggi dan mampu bekerja di bawah tekanan target penjualan serta tuntutan pelayanan konsumen. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan memengaruhi produktivitas mereka.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jun Guan Tong. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan strategis guna meningkatkan produktivitas kerja.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Jun Guan Tong, baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama, didukung observasi dan studi dokumentasi.

Populasi penelitian meliputi 52 karyawan yang terlibat langsung dalam operasional *marketplace*, khususnya pada divisi pengunggahan produk, layanan pelanggan, dan administrasi penjualan online. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Definisi operasional variabel terdiri atas dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur melalui indikator spesifik menggunakan skala Likert lima poin.

Teknik pengumpulan data meliputi:

- 1) Observasi, untuk melihat langsung penerapan kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja.
- 2) Kuesioner, sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif.
- 3) Studi dokumentasi, guna melengkapi data sekunder dari dokumen perusahaan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui tahapan: (1) uji kualitas data (*validitas* dan *reliabilitas*), (2) uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*), (3) uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan uji *t* dan uji *F*, serta (4) uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap produktivitas karyawan.

Hasil dan Pembahasan

a. Deskripsi Data Penelitian

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai data penelitian, dilakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian. Statistik deskriptif ini meliputi jumlah data (N), nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Data Penelitian

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Gaya Kepemimpinan	5	231	239	236,00	3,162
Motivasi Kerja	8	230	240	233,75	3,370
Produktivitas Karyawan	7	235	245	240,43	4,077
Valid N (listwise)	5				

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum 231 dan maksimum 239 dengan rata-rata 236,00 serta standar deviasi 3,162. Hal ini menunjukkan bahwa variasi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan relatif rendah dan cenderung homogen.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai minimum 230 dan maksimum 240 dengan rata-rata 233,75 serta standar deviasi 3,370. Artinya, motivasi kerja responden relatif cukup baik dengan persebaran jawaban yang tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata.
- 3) Variabel Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 235 dan maksimum 245 dengan rata-rata 240,43 serta standar deviasi 4,077. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan berada pada tingkat yang relatif tinggi dengan variasi jawaban responden yang masih dalam kategori wajar.

Dengan demikian, hasil statistik deskriptif ini memberikan gambaran bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi dan penyebaran data yang stabil, sehingga layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, maka nilai **r tabel** sebesar **0,2306**. Berdasarkan hasil pengujian terhadap seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel (X1, X2, dan Y), diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai **r hitung** > **r tabel**, yang berarti **seluruh item pernyataan valid** dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan (P)	r Hitung	r Tabel	Status
Variabel X1			
P1	0.3274	0.2306	Valid
P2	0.4026		Valid
P3	0.7836		Valid
P4	0.3957		Valid
P5	0.5379		Valid

Pernyataan (P)	r Hitung	r Tabel	Status
Variabel X2			
P6	0.5416	0.2306	Valid
P7	0.4621		Valid
P8	0.6058		Valid
P9	0.3557		Valid
P10	0.392		Valid
P11	0.4958		Valid
P12	0.6293		Valid
P13	0.4746		Valid
Variabel Y			
P14	0.4146	0.2306	Valid
P15	0.502		Valid
P16	0.3431		Valid
P17	0.4124		Valid
P18	0.3148		Valid
P19	0.4339		Valid
P20	0.4146		Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik**, karena seluruh item yang digunakan terbukti valid dan mampu menggambarkan masing-masing variabel yang diteliti.

2) Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan **IBM SPSS Statistics 26** dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- a) Instrumen dikatakan **reliable** jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2021).
- b) Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas instrumen semakin tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap seluruh variabel, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
X1	0.674	> 0.60	<i>Reliable</i>
X2	0.715		<i>Reliable</i>
Y	0.643		<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,674, yang berada di atas batas minimum 0,60. Oleh karena itu, instrumen pada variabel ini dinyatakan reliabel.

- b) Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai 0,715 dan
- c) Variabel Produktivitas Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,643. Keduanya memiliki nilai di atas 0,60, sehingga dinyatakan reliable.

Dengan demikian, hanya variabel X1, variabel X2 dan Y telah memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting dilakukan sebelum analisis regresi linier, karena salah satu asumsi klasik dalam regresi adalah bahwa residual harus terdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistics 26. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- c) Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		5
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.16716569
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.301
	<i>Positive</i>	0.167
	<i>Negative</i>	-0.301
<i>Test Statistic</i>		0.301
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.155 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai *Asymp. Sig. sebesar 0,155*, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi **normal**, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Kehadiran multikolinearitas dapat menyebabkan hasil analisis menjadi tidak valid karena mengganggu estimasi parameter regresi (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 26. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,779	1,284
	Motivasi Kerja	0,779	1,284
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas Karyawan			

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel tersebut, variabel **Gaya Kepemimpinan** dan **Motivasi Kerja** memiliki nilai *Tolerance* sebesar **0,779** dan nilai **VIF** sebesar **1,284**. Karena kedua nilai tersebut memenuhi kriteria bebas dari multikolinearitas (*Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** antar variabel independen dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan regresi berganda terhadap nilai residual absolut (ABS_RES) menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 26. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) ≤ 0,05, maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	23.434	77.330		0.303	0.790
	Gaya Kepemimpinan	0.124	0.329	0.271	0.376	0.743
	Motivasi Kerja	-0.209	0.309	-0.489	-0.677	0.568

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel tersebut, diketahui bahwa variabel **Gaya Kepemimpinan** memiliki nilai signifikansi sebesar **0,743**, dan variabel **Motivasi Kerja** memiliki nilai signifikansi sebesar **0,568**, yang keduanya **lebih besar dari 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas** dalam model regresi ini.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan:

a) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Nilai signifikansi sebesar 0,021 (< 0,05), sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial pada Variabel X1 terhadap Variabel Y

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	317.100	181.512		1.747	0.179
	Gaya Kepemimpinan	0.325	0.369	0.337	0.423	0.021

a. *Dependent Variable: Produktivitas Karyawan*

Sumber: Data diolah tahun 2025

b) Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Nilai signifikansi sebesar 0,027 (< 0,05), sehingga motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 8. Hasil Uji T Parsial (Variabel X2 terhadap Variabel Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,729	77,427		0,759	0,041
	Kepuasan Kerja	0,445	0,691	0,306	0,644	0,035

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.739	2	2.869	0.83	0.028 ^b
	Residual	69.461	2	34.731		
	Total	75.200	4			

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

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jun Guan Tong. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

e. Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

a) Variabel X1 terhadap Y

Hasil uji menunjukkan nilai R Square sebesar 0,660. Artinya, 66% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan 34% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan

kontribusi yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X1 terhadap Variabel Y

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	0.66	0.594	1.864
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

b) Variabel X2 terhadap Y

Nilai R Square sebesar 0,608, yang berarti motivasi kerja mampu menjelaskan 60,8% variasi produktivitas karyawan. Sementara itu, 39,2% sisanya dipengaruhi faktor eksternal lain. Dengan demikian, motivasi kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X2 terhadap Variabel Y

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779 ^a	0.608	0.594	1.931
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,760. Hal ini berarti 76% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara 24% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan di PT. Jun Guan Tong.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	0.760	0.847	1.693
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Pembahasan

Sub-bab ini membahas hasil analisis statistik mengenai pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) pada PT Candra Broadcast Mediantara. Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil temuan empiris dengan teori yang relevan serta penelitian terdahulu, sekaligus menyesuaikannya dengan kondisi aktual perusahaan.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jun Guan Tong, dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 (Sig. < 0,05). Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai karyawan. Temuan ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kepemimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rajadi Sijabat, 2022), yang menemukan adanya korelasi sangat kuat ($r = 0,9$) antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan, yang menunjukkan bahwa pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Penelitian (Nur Azizah et al., 2023), juga mendukung temuan ini, di mana kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Simone Accessary Collection Cicadas dengan korelasi kuat ($r = 0,817$).

Selain itu, penelitian (Martin Zebua, 2022), pada PT. Coca-Cola Cabang Malang memperkuat kesimpulan ini, dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan dibanding transaksional dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian (Latri N. Nababan et al., 2023), pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan menegaskan bahwa 80,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu, di mana gaya kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Artinya, pemimpin di PT. Jun Guan Tong memiliki peran penting dalam mengarahkan karyawan, menciptakan komunikasi yang efektif, serta menumbuhkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jun Guan Tong dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 (Sig. < 0,05). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin

meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor pendorong internal yang mampu mengarahkan individu untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan berfokus dalam mencapai target perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Cicik Ratnasih dan Suyanto Anibala Riwu, 2023), pada PT Permata Bank Tbk yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 33,52% terhadap produktivitas kerja. Motivasi dalam penelitian tersebut juga berperan sebagai mediator sebagian dari pengaruh gaya kepemimpinan, yang berarti motivasi memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian (Latri N. Nababan et al., 2023), pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan juga menyebutkan bahwa faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja, dan motivasi turut memengaruhi produktivitas karyawan selain gaya kepemimpinan. Hal ini semakin menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menekankan bahwa motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor intrinsik (seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan) maupun faktor ekstrinsik (seperti penghargaan dan insentif), dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 (Sig. < 0,05) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jun Guan Tong. Hasil ini menegaskan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan maupun tingkat motivasi secara terpisah, tetapi keduanya saling melengkapi dan memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian (Cicik Ratnasih dan Suyanto Anibala Riwu, 2023), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi masing-masing 11,08% dan 33,52%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang demokratis serta sistem motivasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Penelitian (Martin Zebua, 2022), pada PT. Coca-Cola Cabang Malang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sebesar 67,5%. Dalam penelitian tersebut, kepemimpinan transformasional bahkan berperan dominan dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga berdampak langsung pada produktivitas.

Hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan apabila perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sekaligus menciptakan sistem motivasi yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan kedua faktor ini melalui pengembangan kualitas kepemimpinan manajerial serta penyediaan sistem penghargaan dan pengakuan yang mendorong motivasi karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jun Guan Tong*, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang jelas, komunikatif, dan suportif mampu mendorong semangat kerja serta meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,027 ($<0,05$). Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,028. Kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap produktivitas mencapai 76%, sementara 24% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti sistem penggajian, lingkungan kerja, kompetensi individu, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada perusahaan berbasis digital seperti PT. Jun Guan Tong.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak manajemen maupun peneliti selanjutnya. Bagi manajemen PT. Jun Guan Tong, peningkatan keterampilan kepemimpinan dan penguatan program motivasi kerja merupakan aspek penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, serta mampu membangun hubungan interpersonal yang baik. Selain itu, program motivasi seperti pemberian penghargaan, insentif yang tepat, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang suportif harus terus diperhatikan guna menjaga loyalitas dan dedikasi karyawan. Dari sisi karyawan, diharapkan adanya upaya

membangun motivasi internal, menjaga semangat kerja, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada atasan demi terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan penambahan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, maupun kompensasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Selain itu, penelitian juga sebaiknya dilakukan pada objek dan populasi yang lebih luas di sektor digital maupun industri lain agar hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian, diharapkan PT. Jun Guan Tong mampu merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas jangka panjang sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. *Stie*, 1(3), 41-52. <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Azizah, N., Mulyadi, D., & Partimah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Simone Accessary Collection Cicadas. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 204-210.
- Diwanti, D. P., & Diana, P. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 170-180
- 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(9), 1897-1906.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Hafidzi, M. K., 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 (JEMSI)*, 4(6).

- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Nababan, L. N., Siahaan, Y., Napitupulu, R. B., & Simatupang, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 64–71.
- Nanulaitta, D. T., Tousalwa, C. C., & Ferdinandus, L. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business Application*, 1(2), 116-128.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ratnasih, C., & Rivu, S. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan (Kasus pada PT Permata Bank Tbk). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 6(1A), 72–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sembiring, E. E., & Indrawati, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*, 12(2), 169-177
- Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan (Skripsi). Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, D. (2021). *Produktivitas dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,

11(1), 7-13.

Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zebua, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Coca-Cola Cabang Malang. *Media Mahardhika*, 15(3), 295–304.