



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko PT Pelindo Multi Terminal

Josefa Sitorus^{1*}, Jamardua Haro², Suri Purnami³, Harris P Nasution⁴, Ratna Dewi⁵

¹⁻⁵ Manajemen Bisnis, FEB, Politeknik Negeri Medan, Indonesia

E-mail: josefasitorus29@gmail.com^{1*}, jamarduaharo@polmed.ac.id², suripurnami@polmed.ac.id³, harrisnasution@polmed.ac.id⁴, ratnadewi@polmed.ac.id⁵

Alamat: Universitas Sumatera Utara, Jl. Almamater No.1, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20155

*Korepdondensi penulis

Abstract. *This study aims to examine the effect of leadership style and workload on employee productivity in the Finance and Risk Management Directorate of PT Pelindo Multi Terminal. The research was conducted from February to July 2025 with 31 employee respondents. The study employed a quantitative approach, collecting data through questionnaires and analyzing it using multiple linear regression. The research sought to understand how leadership style and workload influence the productivity of employees within this specific department. The results indicate that, partially, leadership style and workload have no significant effect on employee productivity, with significance values greater than 0.05. This suggests that individual leadership styles and workloads, when considered separately, may not have a strong direct impact on productivity. However, when analyzed simultaneously, both variables significantly influence employee productivity, with a significance value of less than 0.05. The coefficient of determination reveals that leadership style and workload contribute 16.3% to employee productivity, indicating that while these factors play a role, the majority of the variation in productivity (83.7%) is due to other factors not explored in this study. These findings highlight the need for the company to consider a holistic approach to human resource management, focusing not only on leadership style and workload but also on other variables that could further enhance employee productivity. This research provides valuable input for improving organizational strategies.*

Keywords: *Leadership Style; Regression Analysis; Work Productivity; Workload; Workload Distribution*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko PT Pelindo Multi Terminal. Penelitian ini dilakukan dari Februari hingga Juli 2025 dengan 31 responden karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, mengumpulkan data melalui kuesioner dan menganalisisnya menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini berusaha untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan dalam departemen khusus ini. Hasilnya menunjukkan bahwa, secara parsial, gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja individu, ketika dipertimbangkan secara terpisah, mungkin tidak memiliki dampak langsung yang kuat terhadap produktivitas. Namun, ketika dianalisis secara bersamaan, kedua variabel tersebut secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berkontribusi 16,3% terhadap produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa meskipun faktor-faktor ini berperan, sebagian besar variasi dalam produktivitas (83,7%) disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini. Temuan ini menyoroti perlunya perusahaan mempertimbangkan pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia, dengan fokus tidak hanya pada gaya kepemimpinan dan beban kerja, tetapi juga pada variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan masukan berharga untuk meningkatkan strategi organisasi.

Kata Kunci: Analisis Regresi; Beban Kerja; Distribusi Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan; Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan seperti PT Pelindo Multi Terminal diharapkan untuk terus melakukan inovasi dan perbaikan dalam berbagai aspek termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan elemen inti yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga dari seberapa efektif dan produktif karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

PT Pelindo Multi Terminal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan yang dimana memiliki peran vital dalam menunjang kegiatan logistik dan distribusi nasional dalam mendukung kelancaran operasionalnya. Perusahaan ini diharapkan untuk tetap menjaga produktivitas karyawannya secara konsisten karena kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam menjaga ketepatan waktu pelayanan, efisiensi proses bongkar muat, serta kepuasan pelanggan. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya produktivitas karyawan menunjukkan bahwa proses kerja berjalan secara efisien dan efektif sebaliknya rendahnya produktivitas dapat menjadi tanda adanya hambatan dalam sistem kerja, ketidaksesuaian beban tugas, atau bahkan masalah dalam kepemimpinan dan manajemen internal.

KPI menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja perusahaan yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Berdasarkan data KPI tahun 2022–2024, terdapat ketidaksesuaian antara target bobot dan realisasi capaian pada beberapa aspek. Contohnya, pada perspektif *Inovasi Model Bisnis*, delta nilai realisasi mengalami penurunan menjadi -0.36 pada tahun 2023 dan -0.24 pada tahun 2024 dan perspektif *Peningkatan Investasi*, delta nilai realisasi mengalami penurunan pada tahun 2023 berada pada angka 0,5 menjadi -0,12 pada tahun 2024 yang dimana menunjukkan adanya deviasi *negative*. Fluktuasi ini dapat digunakan sebagai indikator objektif produktivitas kerja karyawan, mengingat KPI mencerminkan sejauh mana target-target strategis perusahaan berhasil dicapai oleh unit kerja yang terlibat. Apabila realisasi KPI menunjukkan pencapaian yang tinggi dan mendekati atau bahkan melampaui target, maka hal tersebut mencerminkan bahwa produktivitas kerja berada pada tingkat yang baik. Sebaliknya, apabila terdapat selisih *negative* antara target dan realisasi, maka hal ini dapat menjadi indikasi adanya penurunan produktivitas kerja. Pada tabel 1 menunjukkan adanya deviasi *negative* yang menjadi indikasi adanya penurunan produktivitas kerja, yang perlu dianalisis lebih lanjut penyebabnya.

Selain itu berdasarkan data demografi karyawan PT Pelindo Multi Terminal dari tahun 2021 - 2023, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang signifikan yaitu pada tahun 2021 jumlah karyawan tercatat sebanyak 169 orang, meningkat menjadi 527 orang pada tahun 2022, dan mencapai 641 orang pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan pertumbuhan perusahaan yang pesat dan kompleksitas operasional yang meningkat, sehingga menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal. Dari sisi distribusi usia, mayoritas karyawan pada awalnya berada di rentang usia 26 – 35 tahun (50,89% pada tahun 2021). Namun, pada tahun 2023 komposisi tersebut bergeser, di mana kelompok usia 36 – 45 tahun menjadi yang paling dominan (38,53%). Pergeseran ini menandakan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh individu yang secara usia memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Karyawan dalam kelompok usia ini umumnya memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang partisipatif, serta pembagian tugas yang adil dan proporsional.

Aspek penting yang memengaruhi produktivitas yaitu gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja, motivasi karyawan, serta kualitas hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja dengan sukarela dan penuh semangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pemimpin yang harus mampu memberikan arahan dengan jelas, bersikap terbuka, dan mendukung perkembangan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak komunikatif dapat memicu penurunan semangat kerja, bahkan konflik di tempat kerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor beban kerja juga menjadi aspek yang sangat krusial mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Menurut Munandar dalam Setiawan (2019:2) beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa bosan dan tertekan, hal ini akan memperparah keadaan apabila pimpinan tidak mampu mengelola tenaga kerja, serta pembagian kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja yang selaras pastinya akan membantu tanpa merasa

terbebani secara fisik maupun mental. Namun, jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas individu atau tidak didistribusikan secara adil dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, penurunan konsentrasi, hingga menurunnya kualitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa alokasi tugas disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, dan waktu kerja yang tersedia.

Terdapat pula hasil observasi penulis selama melaksanakan magang tiga bulan di PT Pelindo Multi Terminal, bahwa penulis menemukan adanya ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja di antara karyawan. Beberapa karyawan terlihat mendapatkan tugas yang cukup berat dan padat, sementara yang lainnya menerima beban kerja yang relatif lebih ringan. Ketimpangan ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja, menurunnya motivasi kerja, serta meningkatkan potensi konflik dalam tim kerja.

Dengan demikian, fenomena tersebut tetap perlu dikaji secara ilmiah untuk mengetahui secara spesifik bagaimana gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam mendukung produktivitas yang dicapai, kajian lebih dalam diperlukan untuk memahami secara empiris pengaruh dua faktor utama gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan direktorat keuangan dan manajemen risiko khususnya di PT Multi Terminal. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam menyempurnakan strategi pengelolaan karyawan serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Karyawan yang mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan mampu mengurangi beban kerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing – masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal karena produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil atau produk yang besar sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka hasil atau produk nya tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat berfungsi dengan baik apabila karyawan dapat bekerja secara maksimal. Karyawan merupakan penggerak utama dari jalannya sebuah perusahaan yang tergantung dari sistem kerja para karyawannya. Pelaksanaan sistem kerja karyawan harus dilakukan dengan baik oleh karyawannya karena akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja dan stress kerja yang mereka rasakan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan ouput dan input yang optimal (Simamora dalam Saleh 2018:34).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Multi Terminal yang berada di Jalan Lingkar Pelabuhan no 1, Belawan Timur, Kota Medan. Penelitian dilakukan pada februari sampai juli 2025. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dalam pengumpulan sumber data, penulis melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau angket atau tes uji coba. Data sekunder adalah sumber data yang telah tersedia dalam bentuk dokumen, laporan, arsip yang dapat digunakan oleh peneliti sebagai referensi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

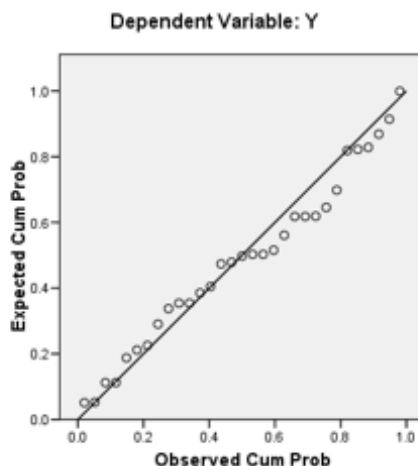
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43292995
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.729
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Gambar 1. Uji Normal One Sample Kolmogorov Smirnov.

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov dilakukan untuk menguji apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa asymptomatic significance (2-tailed) sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normal P-Plot.

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis P-plot berdasarkan jika persebaran data mendekati garis diagonal, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal sedangkan jika persebaran data cenderung menjauh dari garis diagonal maka data dapat dikatakan bahwa tidak berdistribusi normal. Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data persebaran penelitian

cenderung mendekat dengan garis diagonal dan hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.941	1.062
	Beban Kerja (X ₂)	.941	1.062

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen adalah 0,941 lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF pada kedua variabel bebas adalah 1,062 lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 5. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas.

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Correlation Coefficient	1.000	.138	-.143
		Sig. (2-tailed)	.	.459	.442
		N	31	31	31
	Beban Kerja (X ₂)	Correlation Coefficient	.138	1.000	-.121
		Sig. (2-tailed)	.459	.	.515
		N	31	31	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.143	-.121	1.000
		Sig. (2-tailed)	.442	.515	.
		N	31	31	31

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan nilai sig. (2-tailed) pada variabel X₁ senilai 0,442 > 0,05 dan pada variabel X₂ senilai 0,515 > 0,05, sesuai dengan ketentuan ketetapan menggunakan Spearman's Rho maka data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	2.508	5.787		.433	.668
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.306	.155	.339	1.971	.059
	Beban Kerja (X ₂)	.109	.075	.250	1.450	.158

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai dari hasil pengolahan data yang tertera pada tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 2,508 + 0,306X_1 + 0,109X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta dari variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 2,508, Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai (β) sebesar 0,306 dan Beban Kerja (X₂) memiliki nilai (β) sebesar 0,109, sehingga persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (a) Koefisien X₁ sebesar 0,306 (bernilai positif) yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 1% maka variabel Produktivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,306 ataupun sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 1% maka variabel Produktivitas Kerja (Y) menurun sebesar 0,306. (b) Koefisien X₂ sebesar 0,109 (bernilai positif) yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 1% maka variabel Produktivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,109 ataupun sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 1% maka variabel Produktivitas Kerja (Y) menurun sebesar 0,109.

Dari hasil regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja, dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen akan diikuti pula oleh kenaikan variabel dependen. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel independen yang dominan adalah Gaya Kepemimpinan sebesar 0,306.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	2.508	5.787		.433	.668
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.306	.155	.339	1.971	.059
	Beban Kerja (X ₂)	.109	.075	.250	1.450	.158

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai hasil pengolahan data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa perolehan nilai pada variabel gaya kepemimpinan dengan $t_{hitung} 1,971 < t_{tabel} 2,048$ dengan taraf signifikansi $\alpha 0,059 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak yang berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Kemudian perolehan nilai pada variabel beban kerja dengan $t_{hitung} 1,450 < t_{tabel} 2,048$ dengan taraf signifikansi $\alpha 0,158 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak yang berarti bahwa variabel independen beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.240	2	8.620	3.918	.032
	Residual	61.599	28	2.200		
	Total	78.839	30			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Gambar 3. Uji Simultan (Uji f).

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai hasil pengolahan data pada gambar 4.6 dapat diketahui bahwa perolehan nilai signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan variabel Beban

Kerja (X_2) senilai $0,032 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Beban Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.163	1.483

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Gambar 4. Uji Koefisien Determinasi.

Sumber: data olahan SPSS 15 (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan perhitungan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,163 atau $R_2 = 16,3\%$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 16,3%, kemudian sisanya 83,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dan dapat mempengaruhi keputusan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja, berdasarkan hasil regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel 4.12, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,306 dengan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1% pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,306. Namun, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada gambar 4.5, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko PT Pelindo Multi Terminal. Lalu, berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang mengacu pada teori Kartono dalam Damara (2019), gaya kepemimpinan pada unit ini dapat digambarkan melalui enam indikator yang ada pada kuesioner. Mayoritas responden memberikan nilai positif terhadap keenam indikator tersebut, hasil ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada direktorat ini secara umum sudah berjalan dengan baik dan mampu menciptakan suasana kerja yang positif. Pemimpin dianggap memiliki kecakapan dalam mengarahkan, mendukung, serta menjaga komunikasi yang efektif dengan bawahannya. Apabila ditinjau dari jawaban responden, gaya

kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat demokratis dan transformasional. Gaya ini ditandai dengan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka, pemberian motivasi kerja, serta kepemimpinan yang mengedepankan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Hasil ini berbeda dari penelitian Damara (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi produktivitas kerja melalui pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian terhadap bawahan, tanggungjawab dan mengendalikan emosional namun hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah faktor dominan yang memengaruhi produktivitas kerja dalam konteks penelitian ini. Kemungkinan karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti: pelatihan, mental dan kemampuan fisik, efisiensi tenaga kerja, pengetahuan, sikap dan perilaku, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan teknologi. Oleh karena itu, meskipun gaya kepemimpinan penting secara teori, namun dalam praktiknya belum mampu memberikan kontribusi langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di unit ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,109 yang berarti terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan produktivitas kerja. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,109. Namun, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa nilai signifikansi $> 0,05$. Ini berarti bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko PT Pelindo Multi Terminal. Hasil ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Koesmowidjojo dalam Diana (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat memengaruhi produktivitas kerja melalui kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai dan penggunaan waktu kerja. Hasil ini disebabkan karena karyawan telah terbiasa dengan ritme kerja yang ada, meskipun beban kerja tinggi mereka tetap dapat bekerja dengan produktif. Atau bisa juga karena adanya kompensasi non-formal seperti dukungan rekan kerja, manajemen waktu yang baik atau motivasi intrinsik yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini dapat diartikan bahwa meskipun beban kerja bervariasi antar individu, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan produktivitas mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Meskipun secara parsial kedua variabel tidak berpengaruh, namun hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (nilai signifikansi $< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa jika

kedua variabel digabungkan terdapat kontribusi kolektif terhadap perubahan produktivitas kerja. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,163 yang menunjukkan bahwa 16,3% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja sisanya sebesar 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, mental dan kemampuan fisik, efisiensi tenaga kerja, pengetahuan, sikap dan perilaku, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan teknologi. Artinya, walaupun gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu ataupun parsial, keduanya tetap memberikan pengaruh yang berarti ketika dipertimbangkan secara bersama – sama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko PT Pelindo Multi Terminal. Responden penelitian ini berjumlah 31 orang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$. (2) Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji simultan (uji f) menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$. (3) Dari hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 16,3%, sedangkan sisanya 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan hasil pengujian hipotesis maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain: (1) Bagi Politeknik Negeri Medan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan kurikulum, khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi dan metode penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pentingnya keterkaitan antara teori dan praktik dunia kerja, sehingga mahasiswa dibekali kemampuan menganalisis fenomena organisasi secara objektif selain itu institusi juga diharapkan mendorong lebih banyak penelitian lapangan agar mahasiswa mampu menggali kondisi nyata di dunia kerja. (2) Bagi

Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, salah satunya adalah jumlah responden yang terbatas pada satu direktorat. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, sikap dan perilaku, pelatihan, mental dan kemampuan fisik dan teknologi guna memperluas cakupan analisis dan menjelaskan faktor – faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, kemudian menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk menggali data kualitatif melalui wawancara atau observasi agar memperoleh pemahaman lebih mendalam terhadap dinamika di lingkungan kerja serta melakukan penelitian lintas direktorat untuk memperkaya hasil dan memungkinkan generalisasi yang lebih luas. (3) Bagi Pelindo Muli Terminal, Perusahaan diharapkan tetap menjaga gaya kepemimpinan dan pembagian beban kerja meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini karena kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Pihak manajemen sebaiknya meningkatkan pelatihan kepemimpinan bagi para atasan agar lebih mampu menciptakan komunikasi efektif, motivasi kerja, pengambilan keputusan, mengendalikan emosional dan tanggungjawab yang partisipatif. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sistem kerja dan distribusi beban tugas agar sesuai dengan kapasitas, keahlian dan waktu kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaina, S. (2024). Analisis beban kerja karyawan pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomika, Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(2). <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1821>
- Azizah, N., et al. (2021). Komunikasi organisasi: Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, 17(1). <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i1.6776>
- Balik, G. E., Chahyono, C., & Said, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 40-46. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i1.2775>
- Damara, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(3).
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2). <https://doi.org/10.56910/nawasena.v2i3.1008>

- Eyanur, F., & Nuzuliati, N. (2024). Analisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3).
- Indrawati, L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah Bandung Barat. *Journal of Economy Business Development*, 2(3), 25-28. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v11i2.1559>
- Marini, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada satuan kerja perencanaan dan pengawasan jalan nasional (Satker P2jn) Provinsi Kepulauan Riau (Disertasi Doktoral, STIE Pembangunan Tanjungpinang).
- Sahir, M. (2022). *Statistik terapan untuk penelitian*. Prenadamedia Group.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A. Y. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan kurikulum merdeka belajar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.5114>
- Setiawan, D. (2019). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk (Disertasi Doktoral, STIE Mahardhika).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D* (2nd ed.). CV. Alfabeta Bandung.
- 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(1b), 70-82.