

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pekerja Di Pt. Hayyu Pratama Kaltim

Adhi Nugraha Saputra<sup>1\*</sup>, Jubaidi<sup>2</sup>, Rinda Sandayani Karhab<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi penulis: [adhiaslan@gmail.com](mailto:adhiaslan@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work motivation and leadership style on worker productivity at PT. Hayyu Pratama Kaltim. The background of this research is based on the importance of productivity as a performance indicator in the construction services sector, as well as the emergence of issues related to motivation and leadership style within the company. The research method used is a quantitative approach with a survey technique through the distribution of questionnaires to 48 respondents out of a total of 92 permanent employees, selected using simple random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on productivity, while work motivation has a positive but insignificant effect. Simultaneously, both variables have a significant effect on productivity with a contribution of 38.7%, while the remainder is influenced by other factors. These findings indicate that leadership style is the dominant factor in improving worker productivity. The implications of this study highlight the importance of developing effective leadership and improving motivation systems to support enhanced workforce performance in the construction sector.*

**Keywords:** *Work Motivation; Leadership Style; Worker Productivity*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya produktivitas sebagai indikator kinerja dalam sektor jasa konstruksi, serta munculnya permasalahan terkait motivasi dan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 48 responden dari total 92 karyawan tetap, yang dipilih menggunakan simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi sebesar 38,7%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang efektif serta perbaikan sistem motivasi untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga kerja di sektor konstruksi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinan; Produktivitas Pekerja

### 1. LATAR BELAKANG

Pada era persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing

*Received: Juni 12, 2025; Revised: Juli 29, 2025; Accepted: Juli 30, 2025; Online Available: November 5, 2025; Published: November 30, 2025;*

\* Adhi Nugraha Saputra, [adhiaslan@gmail.com](mailto:adhiaslan@gmail.com)

perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis baik dari dalam diri maupun lingkungan yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu guna meraih target organisasi sekaligus kepuasan individual. Dalam konteks sektor jasa konstruksi, motivasi kerja yang kuat sangat dibutuhkan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi dan lingkungan kerja yang dinamis.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja organisasi. Hairudinor, Utomo, dkk. (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk membimbing, menginspirasi, dan menggerakkan anggota organisasi demi meraih tujuan yang telah ditentukan. Namun, pada praktiknya, perusahaan di sektor konstruksi seperti PT. Hayyu Pratama Kaltim menghadapi tantangan dalam mengelola motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, termasuk tidak konsistennya pemberian insentif, ketidakhadiran pimpinan di lapangan, dan gaya kepemimpinan otoritatif yang kurang melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

PT. Hayyu Pratama Kaltim adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan penyewaan alat berat, dengan total 92 karyawan tetap. Berdasarkan hasil wawancara dan data absensi periode Juli 2024 hingga April 2025, ditemukan fluktuasi signifikan dalam jam kerja efektif serta tingginya tingkat ketidakhadiran, yang mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja. Hal ini memperkuat asumsi bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam kinerja tenaga kerja perusahaan ini

Meskipun telah banyak penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas, masih jarang ditemui studi yang mengkaji keduanya secara simultan dalam konteks perusahaan jasa konstruksi di wilayah Kalimantan Timur. Hal ini menjadi celah penelitian (gap) yang penting untuk diisi guna memperkaya literatur dan memberikan solusi kontekstual berbasis data lokal.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim, baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari studi ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan peningkatan produktivitas yang lebih efektif dan adaptif, serta memperkuat pemahaman akademis dalam bidang manajemen SDM di sektor konstruksi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Motivasi kerja merupakan elemen psikologis penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas individu. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak secara intens, terarah, dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja terbagi dalam motivasi intrinsik, seperti pengembangan diri dan pencapaian karier, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi intensitas (seberapa besar usaha), arah (tujuan usaha), dan kegigihan (konsistensi usaha).

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau metode yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hairudinor, Utomo, dkk. (2020), gaya kepemimpinan mencerminkan nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, kejujuran, dan keadilan dalam mengelola tim. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengatur, tetapi juga memberi inspirasi dan membangun kedisiplinan kerja. Indikator yang digunakan dalam menilai gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup ikhlas, amanah, kejujuran, dan keadilan.

Produktivitas pekerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output tertentu berdasarkan input yang diberikan. Menurut Husna Purnama (2017), produktivitas berkaitan langsung dengan prestasi kerja, efisiensi, dan tingkat kehadiran karyawan. Dalam penelitian ini, indikator produktivitas mencakup prestasi kerja, tingkat absensi, dan efisiensi kerja sebagai tolok ukur utama kontribusi individu terhadap perusahaan.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berperan signifikan terhadap produktivitas. Studi Praminiarti dkk. (2024) menemukan bahwa pemimpin yang mampu memberikan pengakuan dan dorongan inspiratif dapat meningkatkan output kerja dan kepuasan karyawan. Temuan serupa

disampaikan oleh Prawiro Theng (2023), yang menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas dengan nilai  $r = 0,771$  ( $p < 0,01$ ), sedangkan Panjaitan dkk. (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi pendorong perilaku kerja yang efektif.

Penelitian sebelumnya oleh Fitriana dkk. (2023) dan Manalu (2019) juga menyatakan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang mendukung dan motivasi kerja yang kuat secara nyata berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kerja. Namun demikian, masih terbatas kajian yang secara khusus menguji kedua variabel tersebut secara simultan dalam sektor jasa konstruksi di wilayah Kalimantan Timur.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja secara simultan maupun parsial di PT. Hayyu Pratama Kaltim, guna memberikan kontribusi praktis bagi strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan kontekstual.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan atas produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim.

H2 : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan atas produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim.

H3 : Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Pekerja ( $Y$ ). Metode ini relevan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh melalui survei lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Hayyu Pratama Kaltim yang berjumlah 92 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Pemilihan sampel

ini dilakukan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi menjadi responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahapan: observasi awal terhadap kondisi kerja di lapangan, wawancara dengan manajemen dan staf, serta penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel, yaitu intensitas, arah, dan kegigihan untuk Motivasi Kerja ( $X_1$ ); ikhlas, amanah, kejujuran, dan keadilan untuk Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ); serta prestasi kerja, absensi, dan efisiensi untuk Produktivitas Pekerja ( $Y$ ).

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid, dengan nilai  $r$ -hitung  $> r$ -tabel. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai  $\alpha > 0,60$ .

Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis). Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Produktivitas Pekerja

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan

$a$  = Intersep (konstanta)

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

$\varepsilon$  = Error term (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F untuk melihat pengaruh simultan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ), dan Uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur

seberapa besar proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Samarinda, yang merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Timur. Lokasi penelitian adalah PT. Hayyu Pratama Kaltim, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, penyewaan alat berat, transportasi, dan distribusi barang. Penelitian ini melibatkan 48 responden yang merupakan karyawan tetap dari berbagai divisi dalam perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner selama rentang waktu Januari hingga April 2025.

##### Proses Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 48 responden. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Produktivitas Pekerja ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2017), teknik skoring dilakukan dalam rentang nilai 1–5, di mana responden diminta menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

##### Hasil Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----------|---------|--------|------------|
| X 1.1    | 0.450   | 0.284  | Valid      |
| X 1.2    | 0.464   | 0.284  | Valid      |
| X 1.3    | 0.316   | 0.284  | Valid      |
| X 2.1    | 0.596   | 0.284  | Valid      |
| X 2.2    | 0.479   | 0.284  | Valid      |
| X 2.3    | 0.594   | 0.284  | Valid      |
| X 2.4    | 0.339   | 0.286  | Valid      |
| Y 1.1    | 0.714   | 0.284  | Valid      |
| Y 1.2    | 0.829   | 0.284  | Valid      |
| Y 1.3    | 0.781   | 0.284  | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025

Berlandaskan temuan uji validitas pada uraian menggambarkan seluurh soal di variabel ( $X_1$ ) ialah Motivasi Kerja nilainya valid. Mengingat nilai korelasi R hitung > R tabel ialah senilai 0,284.

## 2. Uji Realibilitas

**Tabel 3.2 Hasil Uji Realibilitas**

| Variabel                      | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja ( $X_1$ )      | 0.850            | Reliabel   |
| Gaya Kemimpinan ( $X_2$ )     | 0.812            | Reliabel   |
| Produktivitas Pekerja ( $Y$ ) | 0.624            | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, 2025

Temuan studi reliabilitas menggambarkan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan produktivitas pekerja ( $Y$ ) punya nilai Cronbach's Alpha tiapnya senilai 0,850; 0,812; serta 0,624. Nilai tersebut mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi, karena semuanya berada di atas ambang batas 0,60.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|                   | Unstandarized | Coefiicient | Standarized Coefficient |
|-------------------|---------------|-------------|-------------------------|
| Model             | B             | Std.Error   | Beta                    |
| 1 (Constant)      | <b>2.986</b>  | 1.783       |                         |
| Motivasi Kerja    | <b>0.140</b>  | 0.174       | 0.121                   |
| Gaya Kepemimpinan | <b>0.450</b>  | 0.126       | 0.538                   |

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.986 + 0,140X_1 + 0,450X_2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut:

- Nilai konstanta (a) dari persamaan adalah 2.986, menunjukkan produktivitas saat Motivasi Kerja serta Gaya Kepemimpinan bernilai 0 adalah 2.986. jadi produktivitas pekerja akan Positif.
- Koefisien motivasi kerja ( $B_1$ ) adalah 0,140, menunjukkan setiap kenaikan 1 unit dalam motivasi kerja maka produktivitas pekerja nantinya naik senilai 0,140 unit, menegaskan korelasi positif pada motivasi kerja dan produktivitas pekerja.

- c. Koefisien gaya kepemimpinan (B2) adalah 0,450, menandakan setiap kenaikan 1 unit dalam gaya kepemimpinan maka produktivitas pekerja akan naik sebesar 0,450 unit, dengan hubungan positif.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji T

**Tabel 3.4 Hasil Uji Parsial (T)**

| Variabel               | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tabel</sub> | Sig    |
|------------------------|---------------------|--------------------|--------|
| Motivasi Kerja (X1)    | 0.801               | 2.016              | 0.427  |
| Gaya kepemimpinan (X2) | 3.562               | 2.016              | <0.001 |

Sumber: Data Diolah, 2025

Temuan studi menggambarkan Motivasi Kerja tidak punya pengaruh besar atas produktivitas pekerja (T-hitung = 0.801, T-tabel = 2.016, signifikansi pada  $\alpha = 0.427 > 0.05$ ). Berdasarkan hipotesis, dapat diartikan bahwa H1 ditolak. Sebaliknya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja (T-hitung = 3.562, T-tabel = 2.016, signifikansi pada  $\alpha = 0.001 < 0.05$ ). Dengan demikian, H2 diterima.

#### 2. Uji F

**Tabel 3.5 Hasil Uji Simultan**

| Model      | Sum Of Squares | Df | Mean Square | F             | Sig                |
|------------|----------------|----|-------------|---------------|--------------------|
| Regression | 91.723         | 2  | 45.861      | <b>14.841</b> | <.001 <sup>b</sup> |
| Residual   | 145.527        | 45 | 3.234       |               |                    |
| Total      | 237.250        | 47 |             |               |                    |

Sumber: Data Diolah, 2025

Dengan derajat kebebasan ( $df_1$ ) = 2 serta ( $df_2$ ) = 45, serta nilai F-table senilai 3,2, nilai F yang dihitung ialah 14,841 pada tingkat signifikansi 0,001, berlandaskan temuan uji simultan. Model regresi bisa dianggap signifikan mengingat taraf signifikansi < ambang batas yang ditentukan senilai 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Produktivitas kerja merupakan variabel dependen, sedangkan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) ialah faktor independen yang secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Karenannya, kita menerima  $H_3$  serta menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), menyatakan tidak ada pengaruh simultan. Hasil menggambarkan kedua faktor independen memiliki pengaruh atas variabel dependen simultan.

#### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 3.6 Koefisien Determinasi**



| Model | R                 | R Square     | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|--------------|-------------------|
| 1     | .622 <sup>a</sup> | <b>0.387</b> | 0.359             |

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data diatas diperoleh koefisien determinasi senilai 0.387. Hal ini menggambarkan senilai 38.7% variasi atau perubahan ada di variabel dependen dapat digambarkan variabel independen. Serta pula sisanya senilai 61.3% digambarkan sebab lainnya diluar model penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Temuan Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Produktivitas Pekerja**

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,841 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Nilai F-hitung tersebut lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,20, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pekerja (Y) di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,387 atau 38,7%. Artinya, variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada Produktivitas Pekerja sebesar 38,7%, sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja**

Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,801 dan nilai signifikansi sebesar  $0,427 > 0,05$ . Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,801 < 2,016$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Meskipun arah hubungan positif, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pekerja**

Hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,562 dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,562 > 2,016$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, Gaya

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak nyata dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja tenaga kerja.

### **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

#### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pekerja ( $Y$ ), sementara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori Robbins & Judge (2017) terkait motivasi kerja serta teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Hairudinor, Utomo, dkk. (2020), yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membangun semangat kerja dan disiplin karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi studi-studi selanjutnya yang meneliti hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas, khususnya dalam konteks industri jasa konstruksi di wilayah regional seperti Kalimantan Timur.

#### **2. Implikasi Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, manajemen PT. Hayyu Pratama Kaltim dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar untuk mengevaluasi dan mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, meskipun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, aspek-aspek seperti sistem insentif, jenjang karier, dan kondisi kerja tetap perlu diperbaiki sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Temuan ini juga dapat menjadi masukan bagi perusahaan lain di sektor serupa dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif dan produktif.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif, adil, dan komunikatif mampu meningkatkan kinerja serta keterlibatan karyawan dalam mencapai target kerja. Sementara itu, motivasi kerja meskipun menunjukkan hubungan positif terhadap produktivitas, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan yang lebih menentukan dalam mendorong produktivitas pekerja dibandingkan motivasi kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan kontribusi sebesar 38,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar PT. Hayyu Pratama Kaltim meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui pelatihan manajerial dan pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis dan adaptif terhadap kondisi kerja di lapangan. Selain itu, meskipun tidak signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek motivasional seperti sistem insentif yang transparan, jenjang karier yang jelas, serta peningkatan kesejahteraan karyawan guna menjaga semangat kerja jangka panjang. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan variabel independen yang terbatas dan jumlah sampel yang masih kecil, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi produktivitas, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek dan jumlah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

## **DAFTAR REFERENSI**

Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/Muqaddimah.V1i4.475>

- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48–54.
- Husna Purnama, S.E., M. E. P. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso Di Bandar Lampung*. 2(1), 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/cknrp/>
- Manalu, F. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor KPU Provinsi Kepri. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–26.
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). *KOMUNIKA Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkup Perkantoran Modern*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Full-Circle Learning*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Prof. Dr Sugiyono 2017. *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif*, 112, 01–330. <https://www.scribd.com/document>